



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS
FILOMENA MARIA DELGADO TOLENTINO

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE:
O CASO DOS DIPLOMADOS DA ESCOLA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DA CABNAVE EM SÃO VICENTE – CABO VERDE

Mindelo

2012

FILOMENA MARIA DELGADO TOLENTINO

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE:
O CASO DOS DIPLOMADOS DA ESCOLA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DA CABNAVE EM SÃO VICENTE – CABO VERDE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Gestão Educativa – Especialidade em Instituições de Ensino Técnico e Formação Profissional, do Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Ademar Dutra, Dr.

Professor Titular da Universidade do Sul de Santa Catarina

Mindelo

2012

Dedico este trabalho à minha família,
especialmente aos meus filhos Valdívia e
Nill, potenciais futuros investigadores.

AGRADECIMENTOS

A longa caminhada que conduziu a realização desta investigação, só foi possível graças à colaboração de várias pessoas e instituições.

O primeiro agradecimento dirige-se ao meu orientador, Professor Doutor Ademar Dutra, pela confiança tida para com este projecto desde o seu início, pelo acompanhamento, pelas sugestões e correcções feitas ao longo da elaboração da Dissertação.

Tenho ainda a expressar a minha gratidão ao Dr. João Augusto Baptista Vieira, pelo generoso e atento apoio concedido durante a realização da Análise Estatística.

Agradeço ainda às entidades envolvidas neste projecto: o Instituto do Emprego e Formação Profissional de Cabo Verde, o Projecto Lux-Development CVE/071 da Agência Luxemburguesa de Cooperação ao Desenvolvimento e a empresa Cabnave SARL.

Não posso ainda deixar de mencionar as instituições de ensino que serviram de suporte académico para a realização deste Mestrado: o Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais e a Universidade do Sul de Santa Catarina.

Agradeço à minha família e aos meus amigos por todo o apoio, carinho e paciência demonstrados.

Aos colegas de Mestrado pela amizade.

E porque é difícil nomear cada uma das pessoas envolvidas neste trabalho, quero aqui endereçar a todas elas, uma mensagem de gratidão pelo precioso apoio e incentivo, sem os quais não teria atingido a meta pretendida.

RESUMO

Se houve um tempo em que eram as empresas as mais preocupadas em dotar os seus empregados com um determinado leque de competências técnicas, pela via da Formação Profissional, para se tornarem cada vez mais competitivas, hoje torna-se crucial para qualquer país poder determinar o grau de empregabilidade dos diversos cursos de formação profissional realizados pela sua população activa, de modo a otimizar a inserção dos seus cidadãos no mercado de trabalho. A presente investigação visa analisar a empregabilidade a partir de um caso nacional, em que uma escola de formação profissional, inserida numa empresa – a Cabnave – vem desenvolvendo um modelo de formação, que para além de estar directamente relacionado com a sua própria actividade, encontra-se ligado a vários sectores da actividade económica de Cabo Verde, particularmente ao da indústria Mecânica e Metalomecânica. O estudo contém dois principais momentos. Um primeiro, no qual se procedeu à contextualização e fundamentação do tema, com base em bibliografia nacional e internacional, e enfoque nos seguintes assuntos: o sistema de ensino em Cabo Verde, mais concretamente a via do ensino secundário técnico; a formação profissional; e o mercado de trabalho em Cabo Verde. Num segundo momento desenvolveu-se um Caso de Estudo, para se determinar o grau de empregabilidade dos diplomados da Escola de Formação Profissional da Cabnave, que seguiram uma carreira em áreas profissionais diferentes do curso realizado, recorrendo-se à aplicação de um questionário a uma amostra final de 80 inquiridos, e à interpretação dos resultados, através dos métodos de análise estatística Descritiva e Correlacional. Das conclusões resultantes da análise das respostas obtidas, chama-se a atenção para o facto de a maioria dos diplomados partilharem de uma opinião positiva relativamente à empregabilidade dos cursos que frequentaram, independentemente de os mesmos terem ou não conduzido a uma profissão directamente ligada ao sector da Mecânica e Metalomecânica.

Palavras-chave: Empregabilidade. Formação Profissional. Ensino Técnico. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

If at one point companies used to be the ones that were the most concerned with providing specific technical skills to their employees, through professional education, as to become more competitive, it is today highly important for every country to determine the level of employability of the numerous professional education programs pursued by its active population, so as to increase citizens' chances to enter the labor market. The present research aims to study the concept of employability, with focus on a national case, a school of professional education which integrates the company Cabnave, and has been developing an educational model that, in addition to responding to the company's own needs, is also connected to Cape Verde's various economic sectors, notably the Mechanics and Metalworking industry. The study consists of two main parts. A first one where, based on national and international bibliography, the theme is contextualized, with closest attention to the following subjects: the Cape Verdean education system, especially vocational education in secondary schools; professional education; and the labor market in Cape Verde. In the second part, a Case Study is conducted, in order to determine the level of employability of those who were trained by Cabnave's School of Professional Education, but have pursued a career in a different professional field. Therefore, a questionnaire was submitted to a sample of 80 respondents, and the correspondent data was analyzed and interpreted, with the use of Descriptive Statistics and Correlation Analysis. One of the conclusions deriving from the survey results is that most of the School's trained graduates have a positive view of the employability of the programs they have pursued, independently of whether they continued to work in the Mechanics and Metalworking industry.

Keywords: Employability. Professional Education. Vocational Education. Labor Market.

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Ilustração 1 – Organigrama do sistema educativo em Cabo Verde, 2000/2001.....	37
Ilustração 2 – Distribuição da formação inicial e contínua por ilhas, 2001.....	47
Ilustração 3 – Peso da teoria e prática no ensino e aprendizagem através da formação profissional.....	52
Ilustração 4 – Taxa de alfabetização da população (15 anos ou mais) por sexo em Cabo Verde, 2000 e 2010.....	58
Ilustração 5 – Taxa de actividade da população em Cabo Verde por meio, 2010.....	60
Ilustração 6 – Taxa de actividade da população em Cabo Verde por concelho, 2010....	61
Ilustração 7 – Taxa de desemprego por meio de residência, 2010.....	67
Ilustração 8 – Taxa de desemprego em Cabo Verde por concelho, 2010.....	71
Ilustração 9 – Gráfico 1- Curso realizado.....	113
Ilustração 10 – Gráfico 2 – Período de formação.....	114
Ilustração 11 – Gráfico 3 – Idade.....	115
Ilustração 12 – Gráfico 4 – Profissão actual.....	117
Ilustração 13 – Gráfico 5 – Habilitação anterior à formação.....	117
Ilustração 14 – Gráfico 6 – Habilitação actual.....	118

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Alunos inscritos nas vias geral e técnica em todo o país, 2010.....	41
Quadro 2 – Principais ofertas de formação em Cabo Verde por concelho, 2001.....	49
Quadro3 – Estrutura e distribuição da população de Cabo Verde por grupo etário.....	56
Quadro 4 – Distribuição da população por principal meio de vida.....	57
Quadro 5 – Distribuição da população residente com 15 anos ou mais por sexo e segundo a situação perante a actividade económica, 2010.....	59
Quadro 6 – Distribuição da população activa ocupada por profissão, 2010.....	62
Quadro 7 – Indicadores de desemprego no período, 2000/2010.....	66
Quadro 8 – Taxa de desemprego, de actividade e de ocupação por sexo e segundo grupos etários, 2010.....	68
Quadro 9 – População de 15 anos e mais por domínio e segundo a situação na actividade.....	72
Quadro 10 – Empresas do sector metalúrgico por região do país.....	73
Quadro 11 – Dados estatísticos das empresas do sector metalomecânico por divisão de actividades económicas, 2007.....	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Profissão actual.....	116
Tabela 2 – Realização profissional no trabalho actual.....	119
Tabela 3 – Relação curso realizado e profissão actual.....	119
Tabela 4 – Qualidade do curso.....	120
Tabela 5 – Qualidade geral dos cursos.....	120
Tabela 6 – Inserção no mercado de trabalho.....	121
Tabela 7 – Nível de empregabilidade.....	121
Tabela 8 – Formação profissional e redução do desemprego.....	122
Tabela 9 – Recomendação dos cursos.....	122
Tabela 10 – Não ingresso na Cabnave após o curso – A.....	123
Tabela 11 – Diferença entre profissão actual e formação realizada – A.....	124
Tabela 12 – Diferença entre profissão actual e formação realizada – B.....	125
Tabela 13 – Trabalho conta própria após curso.....	126
Tabela 14 – Forma de trabalho.....	126
Tabela 15 – Oportunidades de formação para jovens.....	127
Tabela 16 – Não ingresso na Cabnave após curso – B.....	128
Tabela 17 – Crosstabulation case processing summary.....	129
Tabela 18 – Crosstabulation Qualidade geral dos cursos*Inserção no mercado de trabalho	129
Tabela 19 – Crosstabulation Formação profissional* Nível de empregabilidade	130
Tabela 20 – Crosstabulation Formação profissional* Inserção no mercado de trabalho	132
Tabela 21 – Crosstabulation Qualidade geral dos cursos* Nível de empregabilidade	133
Tabela 22 – Correlations 1	136
Tabela 23 – Correlations 2.....	138

LISTA DE SIGLAS

ACP – Ano Complementar Profissionalizante
ADI – Indicadores de Desenvolvimento em África
APD – Ajuda Pública ao Desenvolvimento
CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações
DECRP – Documento de Estratégia de Crescimento e Redução da Pobreza
DERP – Documento Estratégico de Redução da Pobreza
DGAEA – Direcção Geral da Alfabetização e Educação de Adultos
EBI – Ensino Básico Integrado
EFPC – Escola de Formação Profissional da Cabnave (usada pela autora)
EICM – Escola Industrial e Comercial do Mindelo
FMI – Fundo Monetário Internacional
IDE – Investimento Directo Estrangeiro
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
IMA – Instalação e Manutenção Industrial
INE – Instituto Nacional de Estatística
ISECMAR – Instituto Superior de Ciências do Mar
OIT – Organização Internacional de Trabalho
ONG – Organização Não Governamental
PEFP – Plano Estratégico da Formação Profissional
PIB – Produto Interno Bruto
PNE – Plano Nacional de Emprego
PRET – Projecto de Reforço do Ensino Técnico
QNQ – Quadro Nacional de Qualificações
QUIBB – Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar
SNQ – Sistema Nacional de Qualificações
SPSS – Statistical Package for the Social Sciences
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
UNESCO – United Nations Educational Scientific and Cultural Organization
UNICV – Universidade de Cabo Verde

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	13
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.3 OBJECTIVOS DE PESQUISA.....	20
1.3.1 Objectivo geral.....	20
1.3.2 Objectivos específicos.....	20
1.4 IMPORTÂNCIA DO TEMA.....	20
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	23
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	25
2.1 EMPREGABILIDADE.....	25
2.2 SISTEMA DE ENSINO, ENSINO TÉCNICO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO.....	29
2.3 CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA EDUCATIVO NO PERÍODO APÓS A INDEPENDÊNCIA DE CABO VERDE: 1975 – 2010.....	34
2.3.1 As reformas do sistema educativo desde a independência em 1975 à actualidade.....	34
2.3.2 Caracterização do ensino básico.....	37
2.3.3 Caracterização do ensino secundário.....	38
2.3.4 Caracterização do ensino secundário técnico.....	39
2.4 A FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL.....	43
2.4.1 Formação técnica e profissional: uma reflexão.....	43
2.4.2 A formação técnica e profissional em Cabo Verde.....	46
2.5 EMPREGABILIDADE E MERCADO DE TRABALHO EM CABO VERDE.....	54
2.5.1 Actividade económica e mercado de trabalho.....	55
2.5.2 Desemprego em Cabo Verde.....	65
2.5.3 Desemprego em São Vicente.....	72
2.5.4 O sector metalomecânico e o emprego em Cabo Verde.....	73
2.5.5 Educação, emprego e emigração.....	76
2.6 A PROPOSTA DO GOVERNO DE CABO VERDE PARA A FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL.....	78

2.7 A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA PELA ESCOLA DA CABNAVE, PARA A SOCIEDADE, AS EMPRESAS E OS PROFISSIONAIS.....	81
2.7.1 Mercado de trabalho e economia.....	81
2.7.2 Emprego, empreendedorismo e empresas.....	84
2.7.3 Educação e profissionalização.....	85
2.7.4 Articulação entre a formação profissional e os sistemas de ensino.....	86
2.7.5 Catálogo nacional das qualificações.....	89
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	90
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	90
3.2 DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO E DA AMOSTRA.....	93
3.3 MÉTODOS DE PESQUISA E RECOLHA DE DADOS.....	97
3.4 O QUESTIONÁRIO.....	101
3.5 HIPÓTESE DE PESQUISA.....	102
4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	104
4.1 O CASO DE ESTUDO.....	104
4.1.1 Caracterização da organização pesquisada: a Escola de Formação Profissional da Cabnave.....	104
4.1.2 Práticas pedagógicas da escola.....	106
4.2 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO.....	112
4.2.1 Análise Descritiva.....	133
4.2.2 Análise Correlacional.....	135
5 CONCLUSÃO.....	141
5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	141
5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E FUTURAS LINHAS DE INVESTIGAÇÃO.....	144
REFERÊNCIAS.....	146
ANEXOS.....	

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

O relatório do Banco Mundial sobre o emprego em África de 2008 afirma que os jovens constituem 18% da população mundial, ou seja 1,2 mil milhões, em termos absolutos. Destes, 87% vivem em países em desenvolvimento. Em África, cerca de 200 milhões de pessoas estão neste grupo etário e prevê-se que o número cresça rapidamente, já que 42% da população tem menos de 15 anos. No continente, 3 em cada 5 dos desempregados são jovens, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT 2006) e, em média, 72% da população juvenil vive com menos de 2 dólares dos EUA, por dia. Além disso, cerca de 70% desta população jovem estão concentrados em áreas rurais. (BANCO MUNDIAL, 2008).

O emprego do segmento jovem da população apresenta-se como um dos principais desafios para os países africanos, independentemente do grau de desenvolvimento sócio-económico, ainda que não se deva descurar o peso do nível de desenvolvimento para o agravamento do problema. Dos vários factores que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho destacam-se a falta de experiência profissional, dificuldades de acesso à educação e a fraca capacidade de organização para expor os seus problemas às entidades responsáveis, aliados a elevadas taxas demográficas dos países em questão.

Fazendo referência ao quadro nacional, o relatório do Fundo Monetário Internacional (FMI) “Cabo Verde: Plano Estratégico de Redução da Pobreza” (2010) vê o desenvolvimento do capital humano como principal meio para o eficaz combate à pobreza e consequente crescimento económico do país e sua inclusão no mercado globalizado. Assim, de acordo com o Inquérito Sócio-económico de 2008 a população total activa era de 198.857 e a população empregada de 163.380 (51,4% homens e 46,1% mulheres) e a população desempregada de 35.745.

A taxa de desemprego em 2008 era de 17,8%, uma evolução positiva em relação aos dados do Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar (QUIBB) de 2007, equivalente a 21,7%, mas ainda demasiado elevado para o nível de desenvolvimento desejado. Por conseguinte, o emprego foi erigido pelo Governo de Cabo Verde como um objectivo

central das políticas de desenvolvimento, “realizável inclusive pela coordenação de políticas tendo foco na criação de emprego produtivo”. (Ibidem, p. 18).

Dentro desse quadro, definiu-se o investimento na formação profissional como um dos principais pilares do objectivo emprego, fazendo parte das orientações estratégicas do FMI: a estruturação e edificação de um sistema integrado de educação/formação/emprego, assim como a promoção e o desenvolvimento da formação contínua, com a participação das empresas e outros parceiros envolvidos na formação profissional, e ainda a definição de um sistema de organização estatística para a mesma, nomeadamente através da criação de um observatório da formação profissional. (FMI, 2010).

Na presente conjuntura de crise financeira, económica, e sobretudo social, nada mais oportuno do que nos debruçarmos sobre questões indissociáveis à existência humana na contemporaneidade, e hoje centro das suas preocupações, como sejam o trabalho e o emprego. Como é sabido, para se exercer uma actividade profissional, seja ela de que tipo for, é necessário que se reúna uma série de saberes teóricos e práticos, por sua vez associados a determinadas competências. Esse conjunto de conhecimentos é definidor do que o indivíduo necessita para se profissionalizar, e será decorrente de tais necessidades o surgimento do conceito de formação profissional.

Os desafios para uma nova abordagem relativamente à formação técnica profissional terão tomado uma maior dimensão nos princípios dos anos 1990, na decorrência do contexto da crise estrutural do capitalismo que se configurou na década de 1970/1980 nos países desenvolvidos, provocada pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista, com a consequente desregulação dos mercados e da força de trabalho. (FERRETY, 1997).

Para Deluiz (1996), as mudanças ocorridas nos anos 1990 invadiram as dimensões políticas, sociais e culturais, contribuindo para o surgimento de novas formas de organização da produção e do trabalho, tendo estas influenciado a necessidade de atribuição de novas competências ao trabalhador. Entende a autora que o contexto de globalização económica é caracterizado por um conjunto de factores desfavoráveis para o trabalhador, que enfrenta situações de emprego demasiado flexível e por vezes precário.

A autora defende ainda que as mudanças nas estruturas empresariais foram inevitavelmente acompanhadas de mudanças de porte na vida do trabalhador, que nesse contexto passa de uma situação de emprego estável ou que dura toda a vida para uma relação contratual, para si pouco favorável. Centrando-se nessas mudanças, torna-se necessário

apostar na requalificação da força de trabalho, pela via da formação técnica profissional do trabalhador, como medida importante para se ajustar às novas exigências das funções, para um novo figurino em termos de competência profissional.

Segundo Zaparoli (2010), o mercado de trabalho busca cada vez mais, pessoas competentes, qualificadas e preparadas para actuar nas organizações modernas. Deste modo, quanto maior for a capacidade do trabalhador adaptar-se aos diferentes contextos de trabalho, maior é a sua empregabilidade. A autora define a empregabilidade de um trabalhador, como sendo a sua busca constante dos conhecimentos e do seu aprimoramento em sua área de actuação, ou seja, um conjunto de elementos que o caracterizam enquanto profissional.

Segundo Campos et al. (2008), com os efeitos da globalização económica, tem havido diversas preocupações à volta da empregabilidade. Tendencialmente essas preocupações têm vindo a aumentar devido a constantes transformações a nível das empresas, o que exerce forte impacto sobre os padrões de actuação dos trabalhadores. Para os autores, a empregabilidade pode ser pensada pela óptica dos governos, das organizações, das instituições de ensino e dos indivíduos, uma vez que influencia a sociedade como um todo. As inúmeras mudanças tecnológicas, a globalização da produção, a abertura da economia, a internacionalização do capital e os reflexos das mudanças no ambiente organizacional, requerem novo ajustamento desses factores às necessidades das empresas, assim como dos trabalhadores.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

O problema de pesquisa do presente trabalho envolve a *empregabilidade* decorrente da *formação técnica e profissional* a partir de um exemplo a nível nacional – a empresa Cabnave e sua escola de formação. A empresa parte importante do tecido empresarial cabo-verdiano, sendo a única no país com capacidade para docagem e reparação de navios de grande porte, tanto de pesca como de cabotagem e longo curso, desempenha um papel fundamental no reforço da competitividade económica do Porto Grande do Mindelo, na região da costa ocidental africana, segundo informações do Portfólio de Actividades Comerciais da Cabnave, datado de 1983 (constante do arquivo da Cabnave).

É requerida à empresa a manutenção de padrões de qualidade de nível

internacional, para que seja capaz de competir de forma equiparada com os estaleiros de Las Palmas e Dakar, o que exige a gestão de uma equipa de colaboradores com elevada competência profissional e com a necessária certificação.

As estruturas empresariais do país careciam de quadros qualificados e a Cabnave, como pioneira na indústria de reparação naval, não podia deixar de criar condições para desenvolver a sua actividade, tendo-o feito através da criação da sua própria escola de formação profissional de modo a qualificar tecnicamente jovens para ocupar os novos postos de trabalho associados à reparação naval. A Escola de Formação Profissional da Cabnave (que passará a ser aqui referida de forma abreviada pela autora como EFPC) surgiu com a empresa, no início da década de 1980, pouco depois da independência de Cabo Verde, e tinha como objectivo apostar na formação de recursos humanos, como principal medida estratégica para alcançar níveis mais elevados de desenvolvimento.

A Escola Industrial e Comercial do Mindelo (EICM), situada na cidade do Mindelo à semelhança da Cabnave, enquanto instituição do Estado ministrava na altura um elenco de cursos de cariz profissional, mas a sua aposta pendia mais para cursos comerciais, porquanto esse sector proporcionava maior número de ofertas de emprego. Contudo, importa realçar o papel que a EICM teve na formação de base dos alunos que viriam a integrar a EFPC, principalmente nos cursos de Mecânica e de Electricidade e cujo contributo foi crucial para a preparação, em tempo recorde, de operários com qualificação para desenvolver tarefas nos processos produtivos, nas supracitadas áreas.

A especificidade da actividade da Cabnave no mercado cabo-verdiano obrigou-a a apostar na formação profissional de operários em diversas vertentes e níveis, mais concretamente na formação básica, como condição *sine qua non* para a eficácia do desenvolvimento da sua actividade. Apesar da crise mundial nos anos 1970/1980, o investimento na actividade de reparação naval, como iniciativa do Estado de Cabo Verde, revelou-se de grande importância para o país, uma vez que era necessário, não só criar condições para a sua própria sustentabilidade socioeconómica, como também alcançar níveis de competitividade a nível internacional.

A empresa foi oficialmente inaugurada em 1983. Ainda em fase de construção (1982), como medida previsional de pessoal para a actividade de reparação, a Cabnave deu início à formação de jovens operários, para as diversas áreas de reparação – *Serralheiros mecânicos, Serralheiros tubistas, Montadores/Soldadores (Serralheiros civis), Operadores de manobras e transportes, Decapadores/Pintores, e Operadores de prevenção e segurança* –

tendo os primeiros diplomados desses cursos integrado de imediato a estrutura da empresa e desenvolvido tarefas no âmbito das suas formações ainda em 1982, com participação em reparações de barcos a flutuar e no ano seguinte em navios já alados, como consta do Manual de Operações dos Serviços do Portfólio Comercial da empresa, de 1982/1983.

A génese da EFPC encontra-se relacionada com a necessidade de formar em quantidade e com qualidade, um corpo de técnicos operativos com perfil adequado para substituir o pessoal especializado oriundo da Lisnave, um estaleiro naval português que operou nos primeiros anos da criação e entrada em funcionamento da Cabnave, enquadrado numa estratégia de transferência de *know-how*, na especialidade de Construção e reparação naval. No arranque de actividades da Cabnave, o nível do ensino técnico em Cabo Verde não se encontrava capaz de responder aos padrões de especializações exigidos para o pleno funcionamento de um estaleiro, a concorrer com outros de carácter internacional, logo, sujeito às normas exigidas pelas sociedades classificadoras internacionais.

Contudo, a formação profissional ministrada na escola veio a ser condicionada pelo problema de sazonalidade do nível de actividade de reparação desenvolvido na empresa. Em consequência, o estaleiro acaba por não conseguir manter, em permanência, um número elevado de postos de trabalho. Após algum tempo, e dado o elevado nível das especializações dos operativos formados na escola da Cabnave, o mercado começa então a absorvê-los, devido ao seu alto nível técnico. Este ciclo de formação constante acaba por fazer beneficiar o mercado em termos de profissionais qualificados, afastando a empresa do objectivo inicial, aquando da criação da sua escola, que previa uma formação à medida das suas necessidades.

A título de exemplo, enquanto o quadro efectivo da Cabnave ronda uma centena e meia de trabalhadores, incluindo quadros de nível superior, administrativos e produção (estes últimos maioritariamente formados na EFPC), o número de diplomados da Escola atinge valores significativamente mais elevados, acima de 600 pessoas. Quanto a isso, Chiavenato (1999 apud MARINHO e DE VASCONCELLOS, 2007) afirma que a actividade de determinar quantitativa e qualitativamente os recursos humanos necessários a uma empresa deve fazer parte do seu planeamento estratégico. De outra maneira a organização passaria a contar com um planeamento de recursos humanos completamente desvinculado de sua estratégia e que não estaria assim correspondendo aos seus objectivos.

Efectivamente, o planeamento de recursos humanos em função do planeamento estratégico marcou os primeiros quatro anos da actividade da empresa. Todavia, a previsão de manter um quadro de pessoal até 700 trabalhadores acabou por não se concretizar, tendo a

empresa encontrado outras formas de equilibrar o seu planeamento estratégico com a necessidade de profissionais qualificados, formando operários, com base num planeamento de curto prazo.

Face a esse cenário, pode-se afirmar que, embora na definição do objectivo geral da Cabnave não tenha sido projectada a existência na sua estrutura de uma escola de formação aberta para responder a ofertas de emprego em outras empresas do mercado, segundo consta do Manual de Gestão Pessoal da Empresa, a EFPC acabou por proporcionar competências técnicas ao sector, e deste modo, dar resposta à inexistência no país de uma escola politécnica que responda às especificidades relacionadas com os processos de produção próprios de um estaleiro naval, bem como às necessidades de operacionais com qualificação suficiente para as demandas das empresas, no mercado da indústria.

No que respeita às práticas pedagógicas da EFPC, consta no seu plano de cursos a descrição detalhada de toda a formação realizada. A cada curso corresponde uma carga horária que é atribuída em função do grau de exigência do mesmo. São nomeados formadores teóricos entre os gestores quadros da empresa, e em função do grau de especialização e conhecimento da matéria a ser ministrada. Os formadores práticos tomam parte no processo de aprendizagem tanto na fase teórico-prática como na fase de estágio.

A formação profissional não se limita somente à instrução técnico-prática ministrada nos cursos profissionais, ela é sim complementada com uma forte e diversificada componente de formação *on job* (no local de trabalho), inerente ao grande leque de intervenções, características à actividade de reparação naval. O número de formadores pode variar de acordo com a complexidade do curso. Os mesmos ocupam o papel de tutor, quando necessário.

O acompanhamento pedagógico da aprendizagem dos formandos é da responsabilidade de uma equipa constituída por elementos do Serviço Integrador (serviço que absorve os formandos imediatamente após a realização do curso), nomeados para o efeito e pela coordenação geral dos cursos, representado pelo Gestor do Serviço de Formação. O sistema de avaliação é intensivo durante todo o período do curso. Os formandos prestam provas de avaliação de conhecimento em todos os módulos teóricos, e desenvolvem exercícios práticos para avaliação nas aulas práticas.

É assim que através da sua escola de formação, a Cabnave tem vindo a levar a cabo a capacitação de profissionais que, não sendo absorvidos na sua totalidade pela empresa, constituem uma mão-de-obra qualificada, passível de ser integrada em várias empresas

nacionais, fundamentalmente no ramo da indústria, após o seu percurso formativo e profissionalização no seio da Cabnave. Deste modo, a mesma contribui grandemente para a redução do desemprego no país, dinamização do mercado de trabalho e, consequentemente, vitalização da economia nacional. Do mesmo modo, uma parte importante dos diplomados dos cursos da Cabnave, dá continuidade à sua actividade profissional no estrangeiro, essencialmente na sua área de formação, pelo que o número de emigrantes que encontra uma ocupação também se mostra expressivo, no que respeita à redução do desemprego em Cabo Verde, sem se esquecer o impacto desse tipo de emigração no desenvolvimento económico e social do país, nomeadamente através de remessas enviadas pelos emigrantes.

Há ainda que ter em conta, que os diplomados não constituem somente operários contratáveis, mas reúnem igualmente competências para o desenvolvimento de actividades por conta própria, pelo que um grande número dos mesmos acaba por enveredar pelo empreendedorismo, o que resulta na criação de novas empresas e indústrias. Para além de desenvolver o seu próprio currículo formativo, através da sua escola, a Cabnave tem estabelecido parcerias com instituições de ensino, com as quais colabora, nomeadamente através da realização de estágios curriculares e profissionais a alunos das mesmas, contribuindo uma vez mais para a educação e formação no contexto nacional.

Verificado o impacto económico e social da actuação da Cabnave e da EFPC para o mercado nacional, reveste-se igualmente de interesse perceber-se que nem todos os diplomados dos cursos ministrados prosseguem uma carreira na sua área de formação, e se assim acontece, que razões e condicionalismos existem para tal facto. Uma análise desta natureza permitirá, por um lado avaliar o grau de empregabilidade das formações da Escola Profissional da Cabnave, e, por outro, tirar conclusões de grande utilidade para o constante ajustamento dessas mesmas formações às reais necessidades do mercado, no que respeita ao emprego.

No contexto que acaba de ser explanado, emerge a seguinte pergunta de pesquisa:

Qual o nível de empregabilidade dos alunos diplomados dos cursos promovidos pela Escola de Formação Profissional da Cabnave?

1.3 OBJECTIVOS DE PESQUISA

1.3.1 Objectivo geral

Realizar estudos visando analisar o nível de empregabilidade dos alunos diplomados dos cursos promovidos pela Escola de Formação Profissional da Cabnave, no período de 1982 a 2010.

1.3.2 Objectivos específicos

- a) Caracterizar a proposta de formação profissional da Escola de Formação Profissional da empresa Cabnave;
- b) Diagnosticar o local de actuação dos alunos diplomados dos cursos promovidos pela Escola, no período de 1982 a 2010;
- c) Aplicar pesquisa junto aos alunos diplomados que não se encontram actuando na área da formação obtida na Escola;
- d) Identificar e analisar os factores que dificultam a actuação na área de formação, a partir da visão dos diplomados.

1.4 IMPORTÂNCIA DO TEMA

Como se referiu no Problema de pesquisa, a EFPC nasceu com a criação da Cabnave e foi crescendo e acompanhando a dinâmica da sua actividade. Enquanto para a empresa, a missão se consubstanciou na construção e reparação naval, à escola foi atribuída a missão de formar jovens para a ocupação dos postos de trabalho criados. Importa frisar que, se é importante medir o impacto dos resultados através da avaliação do desempenho dos diplomados quanto à sua adequação às necessidades operacionais da empresa, não é menos relevante a medição do impacto resultante da dinâmica da sua trajectória profissional. Não

esquecendo que a sua qualificação profissional permite a diminuição do desemprego no país.

A escola tem marcado pela sua diversificação em termos de cursos técnico-profissionais e tem respondido às necessidades do mercado, oferecendo à indústria diferentes especializações muito importantes para o desenvolvimento da economia nacional. Graças à necessidade de satisfazer as demandas da sua própria actividade, a Cabnave tem proporcionado uma mão-de-obra qualificada a diversas empresas que actuam em sectores importantes da indústria transformadora. Considera-se que a escola tem vindo a garantir aos seus candidatos, uma formação profissional correspondente às exigências do mercado, traduzindo-se assim num bom nível de empregabilidade.

No que concerne à economia e mercado de trabalho, Cabo Verde revela um quadro oscilante em termos do emprego ou da capacidade de empregabilidade. Regista-se grande instabilidade por parte dos investidores, daí a sua repercussão na captação da mão-de-obra disponível, gerando com grande frequência postos de trabalho com carácter sazonal. Apesar do nível de empregabilidade dos diplomados da EFPC ser substancialmente elevado, podem ocorrer situações em que estes permaneçam algum tempo sem enquadramento no mercado de trabalho, devido às situações acima mencionadas, ou seja, pela oscilação constante dos investimentos.

Assim, o trabalho por conta própria ou a aposta no empreendedorismo torna-se cada vez mais uma necessidade, cabendo ao diplomado cuidar do seu aperfeiçoamento profissional como requisito fundamental para enfrentar o mercado.

Quanto ao apoio directo a jovens em situação difícil ou de risco (por exemplo em conflito com a lei), não existe uma prática directa da escola para a questão da sua integração. Considera-se sim, a formação profissional que lhes é ministrada, uma das formas da sua inserção na sociedade, tanto pela qualificação que lhes permitirá encontrar um emprego, como pela bolsa de estudos que lhes é atribuída durante o curso, enquanto forma de apoio e incentivo.

Com a recente evolução do ensino superior em Cabo Verde, a EFPC tem vindo a representar uma alternativa para colmatar algumas lacunas apresentadas pelo ensino formal, resultando no aumento da procura dos cursos da escola por jovens que pretendem dar continuidade ao estudo de nível superior (enfoque para o interesse nos conteúdos práticos), numa espécie de teste vocacional.

Para a Cabnave e a sua escola de formação é importante que haja um contexto de manutenção das suas especializações no mercado, através da multiplicação dos

conhecimentos adquiridos pelos jovens formados, com a experiência acumulada a partir da formação feita, podendo os mesmos constituir uma garantia de serviço especializado no mercado de reparação naval. Não existindo, implica para a EFPC novos investimentos na formação de nível básico ou “C”. Este quadro não é tão favorável para a Empresa, que acaba por estar sempre a investir na formação inicial para o reforço de mão-de-obra qualificada.

O facto de haver necessidade de reforçar a sua capacidade produtiva formando sempre no nível inicial, cria dificuldades em termos de um investimento na formação contínua e consequentemente no desenvolvimento do quadro de pessoal através de especializações em áreas estratégicas. A formação continuada é vantajosa para as empresas porque lhes permite beneficiar de uma mão-de-obra qualificada e contribui para a renovação de competências. Além disso, estimula a economia e diminui o desemprego.

O domínio do “saber-fazer” dos trabalhadores da Cabnave tem levado com que sua presença nos Comités Sectoriais para a elaboração de perfis profissionais tenha vindo a ser uma constante, e os resultados apresentados pelos responsáveis da construção das famílias profissionais para o Catálogo Nacional das Qualificações (CNQ), sejam também eles positivos. Até ao presente momento, os empregados representantes da Empresa, já tomaram parte nos trabalhos relacionados com duas famílias profissionais: Instalação e Manutenção Industrial (IMA) e Metalomecânica. Realça-se aqui a urgência em dar uma continuidade e aprofundar o estudo da EFPC dentro do panorama nacional da formação técnica e profissional, em estreita ligação com os índices de empregabilidade daí decorrentes.

Tais investigações, de foro estatístico e académico, contribuirão para a contínua análise de resultados da formação técnica e profissional, dado primordial para melhorias no que respeita à sua qualidade. Interessa definir de que forma o modelo de gestão da EFPC poderá ser reproduzido noutros contextos formativos e empresariais, a nível nacional. Partindo dessa experiência, o presente estudo pretende, também, constituir uma contribuição para a definição de estratégias de integração do ensino, da formação profissional e do emprego em Cabo Verde.

Este trabalho surge como resultado de uma conjugação de vários factores motivacionais. O primeiro, de natureza mais pessoal, encontra-se relacionado com o desempenho das funções da autora na área da gestão dos recursos humanos da empresa Cabnave, ora lidando com os processos de recrutamento e selecção de jovens para a formação profissional, ora participando como formadora na qualificação desses mesmos jovens e no seu envolvimento nos processos produtivos.

A implicação no processo de coordenação da formação profissional tanto como constituinte de “equipa de formação” como também de “gestor directo”, permitiu apreender a dimensão do trabalho que ao longo de vários anos vem sendo realizado pela EFPC e pensar a importância da sua intervenção na qualificação profissional de jovens e, consequentemente, a implicação directa no tecido social e empresarial cabo-verdiano. Foi, deste modo, crescendo gradualmente o interesse pelos processos relativos à formação profissional, uma vez que a autora integrou a equipa de formadores teóricos, uma tarefa conscientemente assumida por quase todos os gestores da empresa, que ao longo de vários anos estiveram ao lado dos jovens formandos, ajudando-os a crescer profissionalmente para a sua integração nos postos de trabalho.

Marcou particularmente a forma como os jovens expressam o seu interesse em ser um profissional formado na EFPC. Essa manifestação é por si só gratificante, porque revela o valor da escola no contexto educativo e no cumprimento da sua missão de conduzir o jovem na sua trajetória profissional. Com frequência, os diplomados utilizam expressões valorativas sobre os cursos, do tipo “*Minha senhora, para mim, a Cabnave é uma Universidade!*”

Mas acima de tudo, a presente investigação foi motivada pelo interesse num caso nacional de sucesso no que respeita a formação técnica e profissional – os diplomados da Escola de Formação Profissional da empresa Cabnave.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho encontra-se fundamentalmente estruturado em duas partes, que são contextualizadas por um primeiro capítulo introdutório. Este começa por apresentar alguns aspectos relevantes do quadro económico da região africana, para melhor se perceber a pertinência de se estudar a formação profissional, enquanto elemento integrador do sistema educação/emprego. Neste capítulo a pesquisa é problematizada e são traçados os objectivos da investigação, com base no Caso de Estudo definido, pretendendo-se demonstrar a oportunidade da escolha.

Na primeira parte da dissertação, procurou-se caracterizar a formação técnica e profissional, com enfoque no contexto nacional, para se perceber a sua importância, nomeadamente para a empregabilidade, sem esquecer o seu papel para o sistema de ensino em

Cabo Verde. Para isso fez-se um apanhado histórico do ensino, especificamente do ensino técnico e teve-se em conta a situação socio-económica do país, relacionando-a directamente a medidas do Governo para o desenvolvimento da formação profissional. Esta fase baseou-se na consulta de bibliografia nacional e internacional.

Numa segunda parte procedeu-se ao aprofundamento da temática, através de um Estudo de Caso, em que após a sua apresentação, se recorreu a métodos de análise estatística com o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para interpretação dos resultados de um questionário aplicado, com vista a uma caracterização dos índices de empregabilidade dos diplomados da EFPC.

O trabalho termina com um capítulo conclusivo, que recupera os objectivos geral e específicos do estudo, demonstrando em que medida os mesmos foram prosseguidos e alcançados. Através das considerações finais, faz-se um sumário dos principais resultados e conclusões aos quais se chegou. Sem descurar as limitações da presente pesquisa, apontam-se possíveis futuras linhas de investigação, susceptíveis de contribuir para melhor conhecimento da matéria e melhores políticas com ela relacionadas.

2 . FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo faz uma abordagem assente na formação técnica e profissional e na sua relação com a empregabilidade. Partindo desse pressuposto, buscou-se a sua fundamentação teórica, através da visão de vários autores, que têm procurado analisar processos importantes no domínio da educação, do trabalho e do emprego, tendo essas análises, atingido seu ponto máximo, na década de 1990, com foco em questões ocupacionais, relativas ao trabalhador, que passa a ser confrontado com diversas abordagens assentes no conceito de empregabilidade. Apresentou-se neste capítulo uma resenha histórica das reformas havidas no sistema educativo em Cabo Verde desde a independência à actualidade, tendo em atenção, os sucessivos avanços registados a partir desse mesmo período. Assim, fez-se uma breve caracterização do sistema educativo, do ensino básico ao secundário, com ênfase no ensino secundário técnico. Paralelamente caracterizou-se a formação profissional realizada em Cabo Verde, para responder à questão da empregabilidade, ao mesmo tempo que se tentou destacar a importância do ensino técnico nessa matéria.

Recorreu-se a estudos nacionais e internacionais como por exemplo documentação do FMI, para se fazer um levantamento do estado da economia do país, dando-se maior relevo aos dados relativos ao desemprego e consequentemente à empregabilidade, nomeadamente dos sectores mais ligados à formação profissional feita na EFPC, como sejam os da Mecânica e Metalomecânica. Procurou-se ainda realçar a acção e a proposta do Governo no que respeita à formação técnica e profissional, tendo em atenção a necessidade das pessoas estarem preparadas para enfrentar o mercado de trabalho em situações adversas. Por fim mostrou-se a importância do papel da Cabnave e sua escola, tanto para a economia e o emprego, como para a educação e a profissionalização em Cabo Verde.

2.1 EMPREGABILIDADE

De acordo com Pérez e Malvezzi (2008), a empregabilidade é entendida como uma condição de preparação para demandas imediatas e futuras do mercado de trabalho. Nas suas investigações, Pérez e Malvezzi analisam os significados e as implicações psicossociais

presentes na construção da empregabilidade, recorrendo a contributos de alguns autores como Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàgne e Walwei (2001), que afirmam que o conceito de empregabilidade foi submetido a uma série de interpretações amplas desde o seu surgimento no início do século XX, e que a sua versão actual é definida como a capacidade relativa de um indivíduo para o emprego, perante a interacção entre as características pessoais e trabalhistas, implicações operacionais de mercado, e portanto, da mobilização de políticas de emprego que promovem abordagens multidimensionais e negociáveis.

Segundo Gazzier (2001, apud PÉREZ E MALVEZZI, 2008) a empregabilidade é vista como a capacidade de obter ou manter o trabalho remunerado. A empregabilidade não é uma noção teórica incorporada numa rede de conexões ou padrões explícitos, explicativa, inequívoca e estável. Possui, sim, um significado mais amplo e dinâmico, na medida em que é com base nela que se estabelece a identificação de problemas e prioridades ligados às acções de indivíduos e instituições, envolvidos no acesso aos postos de trabalho e de emprego.

Ainda sobre a história da empregabilidade, Gazzier diz que na década de 1970, ela foi considerada uma medida de escassez de competências profissionais, mobilidade e forma de apresentação perante o trabalho, revelando a distância entre as características individuais e as exigências de produção e aceitação no mercado de trabalho, o que resultou em programas de intervenção que visassem selecção e treinamento em outros programas complementares tais com, sobre "como se vestir" ou "como apresentar" para uma entrevista de emprego.

Saez e Torres (2007, p.2 apud PÉREZ E MALVEZZI, 2008) argumentam que a empregabilidade é um "termo que se tornou moda" e que as competências nelas descritas podem ser os motivos que podem justificar uma causa de emprego ou desemprego. Os autores consideram que o significado da empregabilidade depende do ponto de vista e interpretação que faz a sociedade, o governo, as empresas, os sindicatos, as associações, as universidades e os trabalhadores.

Segundo Carrieri e Sarsur (2004), a empregabilidade representaria uma estratégia adoptada pela alta administração das empresas, no sentido de transferir-se da organização para o trabalhador a responsabilidade da não-contratação ou da demissão, sendo que essa estratégia limitaria o acesso ao emprego e levaria o trabalhador a assumir que só dependeria dele, e da sua vontade de qualificação, para ter emprego.

Para Carrieri e Sarsur, existem algumas pesquisas realizadas, que não têm respondido quanto ao posicionamento dos profissionais perante as mudanças ocorridas no

mundo laboral, e sua relação com o termo empregabilidade. Os autores defendem que, ainda é difícil para os profissionais compreenderem a real dimensão da exclusão que tem sido provocada pelas mudanças no interior das empresas, levando a que os indivíduos continuem tendo expectativas de querer “(re) ingressar” em organizações que lhes possibilitam a manutenção dos direitos e benefícios próprios do emprego formal.

Freitas (2000, p. 11 apud CARRIERI E SARSUR, 2004) defende que nas acções organizacionais é dito que o indivíduo deve considerar-se como o “empreendedor de sua própria vida”, que ele seja o “seu próprio projeto” e que se veja como “um capital que deve dar retorno”, buscando sempre melhorar sua empregabilidade.

Carrieri e Sarsur (2004) citam também Mendonça (1997) que afirma que nos discursos correntes a noção de empregabilidade supõe implicitamente uma responsabilidade individual do trabalhador, isolado de mudanças ambientais, deslocando da sociedade e do Estado um dos seus papéis fundamentais, e que o termo empregabilidade surge para fazer frente a uma nova realidade que começa a despontar, ou seja, para mostrar aos profissionais que eles não deveriam mais prever a existência de empregos formais e estáveis.

Andrade (2008) cita Rueda, Martins e Campos (2004) que afirmam que a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade do mercado. Andrade cita também Lindsay (2002) que, por sua vez, considera existirem ainda falhas na empregabilidade no seio dos jovens, sendo que alguns não são conscientes do lugar ocupado pelo conhecimento, enquanto elemento diferenciador e conducente ao sucesso na sua profissionalização. Esses mesmos jovens deverão ser consciencializados para a necessidade de um constante desenvolvimento pessoal e de uma formação continuada. A autora prossegue, afirmando que tal situação é:

Produto da deficiência nas habilidades de procura de emprego, e também das limitações do mercado de trabalho, da falta de consciência sobre oportunidades de mercado, da privação económica e da exclusão social derivadas da experiência de um longo período sem emprego e agravadas pelo impacto da inflexibilidade do sistema de benefícios do país (LINDSAY, 2002, p. 411 apud ANDRADE, op. cit.).

Segundo González (2012), originariamente a empregabilidade também esteve associada ao domínio de uma área específica de conhecimento por parte do indivíduo que buscava um emprego. Deste modo, o sistema educativo e o mercado de trabalho giravam quase exclusivamente em torno da aquisição por parte dos estudantes de conhecimentos

compartimentados. Assim, o indivíduo era empregável na medida em que demonstrava que “atesourava” conteúdo teórico-práticos para prosseguir uma carreira profissional e emprego.

Gonzalez cita Alonso, Fernández e Nyssen (2009), e Perrenoud (2008), que defendem que actualmente o modelo assente em carreira profissional está desatualizado e que possuir conhecimentos ou dispor de capacidades associadas ao emprego não implica que o indivíduo seja possuidor de conhecimentos suficientes ou disponha de capacidades associadas ao emprego, ou seja, ter estes requisitos não implica necessariamente que o indivíduo seja competente para ser empregável, pois, apesar da experiência demonstrada e da posse de algum conhecimento ou capacidades, nem sempre as pessoas sabem mobiliza-los em tempo oportuno.

Também, Medina e García (2005), citados por González (2012), referem-se a uma visão mais alargada da empregabilidade, definindo-a como algo mais do que “saberes”, em que consideram que os próprios indivíduos têm consciência do que sabem. Para estes autores trata-se de uma configuração psicológica e social, onde se combinam conhecimentos, traços de personalidade, destrezas e atitudes, que hão-de ser capazes de mobilizar um indivíduo de forma integrada para actuar com iniciativa e eficácia perante as ofertas de um determinado contexto de trabalho.

Campos et. al (2008) citam Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Fumache (2003), quando estes afirmam que a “empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego”. Defendem ainda que a empregabilidade “pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas no intuito de desenvolverem habilidades e buscarem conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, formal ou informal, no mercado de trabalho”. Destacam ainda que as características pessoais, crenças e atitudes “podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego ou trabalho, afetando, desse modo, o que aqui se denomina empregabilidade”.

Campos et. al (2008), citam Finn (2000), que afirma que, historicamente, o conceito de empregabilidade parece ter surgido com os educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a conquista de emprego e buscavam fatores que iriam ajudar os alunos a conquistarem trabalho. Citam também McLaughlin (1995), que defende que o uso recente do termo empregabilidade refere-se não mais às habilidades específicas de uma profissão, e sim às características, habilidades e atitudes esperadas em geral para um bom profissional. Assim, passou-se a tratar das habilidades de empregabilidade

que podem ser importantes a uma vasta gama de potenciais trabalhadores e não apenas àqueles de determinadas profissões, e por conseguinte, ser a empregabilidade uma questão que é considerada essencialmente como a preparação para a busca de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), a empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter-se colocada numa empresa. Significa a capacidade de conquistar e manter um emprego sempre firme e valioso. Para Chiavenato o talento encontra-se associado à empregabilidade, e significa alguém que sabe fazer bem uma certa actividade, com habilidade, engenho e sucesso. Chiavenato, afirma ainda, que agora o importante não é mais somente conseguir um emprego, mas sim assegurar a empregabilidade ou seja tornar-se e manter-se empregável ao longo do tempo, apesar das mudanças na natureza do emprego que está se tornando temporário, parcial, escasso e fundamentalmente multifuncional, flexível e mutável.

Chiavenato considera existirem quatro bases da empregabilidade que repousam sobre competências que as empresas requerem de seus executivos em diferentes graus, como sejam: a) agregar valor e contribuir para a empresa; b) ser responsável; c) ser leal; d) ter iniciativa pessoal e senso de empreendedor. A par das citadas bases, Chiavenato apresenta as seguintes formas de melhorar a trajectória para a empregabilidade: (i) avaliação e diversificação das actividades (versatilidade do trabalhador); (ii) Melhorar e ampliar a capacidade de comunicação; (iii) reciclagem constante; (iv) encarar a carreira como um verdadeiro negócio; (v) desenvolver o networking; (vi) combater a mentalidade de funcionário; (vii) desenvolver as capacidades de relações inter-pessoais; (viii) adicionar mobilidade e funcionalidade; (ix) cuidar do conhecimento; (x) ser perspicaz; (xi) cultivar atitude.

2.2 SISTEMA DE ENSINO, ENSINO TÉCNICO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO

Actualmente muito se tem debatido sobre a importância dos sistemas de ensino e de formação profissional e sua adequação ao mundo do trabalho, pela necessidade que a educação tem de se alinhar aos sistemas produtivos, razão porque estão sendo confrontados

diversos estudos que abordam a temática da integração entre os diversos sistemas de ensino/formação profissional/emprego em vários países a nível mundial.

A ligação entre essas áreas não está dissociada do contexto em que a educação se posicionou, frente às lutas de classes nos sistemas económicos do século XIX, através de várias correntes de pensamento como a de Rousseau, que influenciou o pedagogo Basedow, como refere Ponce em Educação e Luta de Classes. Basedow defendeu que o papel da educação era formar “cidadãos do mundo”, porém essa formação acabaria por ser diferenciada dada a desigualdade de classes sociais. Nessa época, Condorcet e Pestalozzi também se debruçaram sobre a tentativa de educar. (VIANA, 2011).

Para Condorcet, o Estado deveria assegurar a todos um mínimo de cultura, não devendo, contudo, impor e interferir nos conteúdos leccionados, deixando liberdade ao professor na definição do que ensinar. Já Pestalozzi dedicou a sua contribuição às crianças desfavorecidas, fazendo com que espontaneamente florescessem, de acordo com os seus dons, suas possibilidades e experiência do mundo e da sociedade. (Ibidem).

Segundo Saviani (2007), entre a educação e o trabalho deve existir sempre uma cultura de complementaridade, partindo-se da premissa de que tanto num como noutro, estão envolvidos factores de sociabilização, existindo como objectivo comum um processo de transformação do homem como ser social, pois “tanto o ser do homem como o do trabalho é histórico”. O autor sublinha que os processos de aprendizagem em ambos os contextos são complementares, daí deverem assumir um carácter de alternância de saberes, ou seja, saberes teóricos ou conceitos, e saberes práticos, que se consubstanciam na concretização de um conjunto de acções em interacção. O autor defende que a produção do Homem é ao mesmo tempo a formação do Homem, isto é, ele considera que existe um processo educativo na própria existência humana.

Saviani encontra nos fundamentos histórico-ontológicos da relação trabalho/educação, a explicação para a existência de uma complementaridade entre ambos, ou seja, não existe trabalho sem educação e vice-versa. Deste modo, afirma que ambos são actividades especificamente humanas, sendo que apenas o Homem trabalha e educa. Segundo o autor, a essência do Homem é o trabalho, que ao perpetuar-se, torna-se histórico. A existência humana depende do que ele próprio transforma, logo a estrutura de aprendizagem representa a validação de um conjunto de experiências que o Homem vai adquirindo. Saviani afirma ainda que, se até um determinado momento a educação se identificava com o próprio

processo de trabalho, com a divisão das sociedades em classes deu-se uma separação entre educação e trabalho, passando estes a ocupar posições antagónicas.

O autor cita-se (1994, p.162) para defender que a Escola, desde as suas origens foi colocada a favor do trabalho intelectual, isto é, para a preparação de dirigentes. Na altura, pensava-se que as funções manuais não necessitavam de preparo, sendo que a repetição das tarefas do ofício seriam apreendidas com simples comando de um mestre, “o chamado mestre de ofício”. Atribui o surgimento do modelo de produção capitalista ao advento da Revolução Industrial, sendo que os ofícios passaram a ser simplificados por força da introdução de máquinas para desempenhar as funções, o que permitiu que se estabelecesse uma estreita relação entre o carácter abstrato do trabalho assim organizado, com o carácter abstrato das actividades intelectuais.

Para Saviani (2007, p.158), enquanto a Escola se pautou pela generalização dos conteúdos dos currículos, no interior das empresas subsistiu a exigência de determinadas qualificações específicas daí que para preencher o espaço entre as duas realidades, surgiram os cursos profissionais, organizados no âmbito das empresas ou do sistema de ensino, tendo como referência o padrão escolar. A relação determinada directamente pela necessidade dos processos produtivos, constituiu a base para a bifurcação “entre as escolas do ensino geral e as escolas profissionais”, e face a isso as primeiras tenderam para as qualificações gerais (intelectuais), e os cursos profissionalizantes vincularam-se ao exercício de tarefas específicas, intelectuais e manuais.

A Revolução Industrial coloca a máquina no centro do processo produtivo e consequentemente põe em questão a separação entre instrução e trabalho produtivo, acabando por conduzir a uma ligação entre a Escola e o mundo da produção, naquilo que corresponderá a uma Revolução Educacional. Contudo, para o autor a forma como tal se processou não respondeu na sua essência os pressupostos da Revolução Industrial, deixando clara a separação entre a profissão manual e intelectual. Para a profissão manual seria necessária uma simples formação prática para o exercício de tarefas específicas sem exigência de conteúdos teóricos, enquanto para a profissão intelectual, um amplo domínio de fundamentos teóricos para a resolução de questões da vida social.

A referida separação teve uma dupla manifestação: a proposta dualista das escolas profissionais para os trabalhadores e “escolas de ciência e humanidades” para os futuros dirigentes; e a proposta de escola única diferenciada, que efectuava internamente a distribuição dos educandos segundo as funções sociais se os destinavam em consonância com as características que geralmente decorriam da sua origem social. (SAVIANI, op. cit., p.159).

Para Ciavatta (2009), ao longo da história o conhecimento esteve com o poder das classes elitistas, como os filósofos, os sábios e os religiosos. Na Europa, à medida que vai desaparecendo o modelo tradicional de artes e ofícios para os trabalhadores produtivos, aquele dá lugar ao surgimento das escolas, aglomerando os ensinos intelectual e manual. Apesar da integração dos trabalhadores produtivos nas escolas, havia diferenciação nos conteúdos ministrados, porquanto se falava em formação, para os dirigentes, e instrução, para os trabalhadores produtivos. (MANACORDA, 1990 apud CIAVATTA, 2009, p. 4).

Nos países desenvolvidos, além da articulação entre os sistemas regulares de formação e os programas de formação profissional, entre ministérios e outras instâncias da vida do país, observa-se que o dualismo social e educacional (inerente ao mundo capitalista) é atenuado pelas conquistas sociais que garantem melhor educação e melhores condições de trabalho ou de suporte do Estado na situação de desemprego. São também menores e parecem ser socialmente irrelevantes (como no caso da Alemanha), os preconceitos advindos da divisão trabalho manual/trabalho intelectual. (CIAVATTA, op. cit., p. 6).

Os estudos sobre formação profissional em diferentes países mostram que a principal característica que se destaca na comparação entre os países latino-americanos e os países desenvolvidos é que, nestes últimos, a formação profissional e técnica é implementada, tendo a educação regular, fundamental e média, universalizada, como alicerce. Significa que a formação profissional ocorre a partir de uma base de cultura científica e humanista, diferente dos países latino-americanos ou em desenvolvimento. Nestes, essa base ainda não foi alcançada por todos e principalmente pelas populações socio-economicamente desfavorecidas, para as quais se destinam muitos dos programas de formação criados. (CIAVATTA, 1998 apud CIAVATTA, 2006).

Em Cabo Verde, o ensino técnico e a formação profissional têm funcionado em paralelo, tendo o mesmo objectivo no que tange à qualificação de profissionais para o mercado de trabalho, pelo que o Governo vem desenvolvendo acções com vista à sua articulação com o contexto laboral. Neste sentido, estão em curso algumas medidas que irão permitir uma melhor articulação entre estes subsistemas, em que as escolas técnicas constituirão o elo de ligação educação/formação/emprego, dentro de um sistema integrado. (CABO VERDE, 2007).

Há que referir que mesmo com valências profissionalizantes, o ensino técnico enquanto parte integrante do sistema formal de ensino, mantém-se pouco próximo do espaço

da produção. Por seu turno, ao desmultiplicar-se em variadas dimensões dentro do alargado contexto do mercado de trabalho, a oferta de formação profissional ganha contornos extremamente heterogéneos, principalmente em termos de qualidade.

Neste sentido, têm existido esforços de aproximação do ensino técnico à formação profissional com o intuito de um fortalecimento mútuo. Procura-se assim reforçar o ensino técnico com a dinâmica do mundo do trabalho, já que não tem conseguido responder individualmente às necessidades do mercado. Por outro lado, verifica-se que vem perdendo paulatinamente terreno face à via geral do ensino, acabando por ser preterido por grande número de estudantes dessa via, o que é parcialmente justificado por Tolentino (2007), com o facto de o ensino técnico ainda gozar de menor prestígio social em comparação com o ensino liceal, ou seja, continua a existir a nível nacional um estigma que o associa a uma via para aqueles que não tiveram sucesso na via académica. (Idem, 2012).

Já a formação profissional poderá beneficiar da aproximação ao ensino técnico formal, na medida em que mais facilmente se colocarão em prática mecanismos de sua regulamentação e sistematização, com vista a uma atenuação de disparidades e desequilíbrios na oferta formativa. Várias medidas têm traduzido a tentativa de aproximação destes dois mundos, sendo uma delas a recente introdução de cursos de formação profissional em escolas técnicas do país, passando a haver partilha de espaços com o ensino técnico formal. Tal aproximação poderá ainda vir a potenciar, no futuro, o surgimento de escolas politécnicas no país, dada a ponte que se poderá erigir entre o ensino secundário técnico e o ensino superior.

Em Cabo Verde, tanto na educação formal como na formação profissional, o balanço é positivo, se comparado com outras realidades em países do mesmo nível de desenvolvimento como consta do Documento de Estratégia de Crescimento e da Redução da pobreza de 2004. Os progressos começaram a dar os seus frutos, graças a um conjunto de medidas que foram introduzidas nos diversos domínios da educação logo após a independência do país como seja o combate ao analfabetismo, aumento do número das escolas do país, bem como na sua infra-estruturação, formação e qualificação de professores em diferentes áreas e níveis, entre outros. Apesar das limitações das estruturas nacionais no domínio da formação profissional, tanto as instituições públicas como as privadas vêm dando a sua valiosa contribuição para o desenvolvimento de competências profissionais para o mercado de trabalho. Contudo, são necessários mecanismos para otimizar a qualidade dessa formação. (CABO VERDE, 2007).

O Plano Estratégico de Formação Profissional 2007/2010 contempla a necessidade de uma regulamentação da formação profissional no país, estabelece algumas directrizes através de um conjunto de eixos com vista a uma oferta formativa equilibrada e de qualidade, para que ela possa contribuir para o desenvolvimento nacional através da adequação de recursos humanos qualificados, capazes de responder às demandas de produtividade das empresas. Em Cabo Verde a questão de integração dos sistemas de ensino e formação profissional e da sua adequação ao mercado de trabalho vem sendo regulamentada através de instrumentos tais como o Regime Jurídico Geral da Formação Profissional, O Plano Estratégico da Formação Profissional, a Lei de Bases do Sistema Educativo, o Plano Estratégico da Educação e o Livro Branco da Formação Profissional, instrumentos esses, regulados através de Leis e Decretos-Lei, a vigorar desde finais dos anos 1980. A questão da integração é um problema que vem merecendo atenção, no âmbito das políticas do Governo. (CABO VERDE, 2007).

O mesmo documento refere-se à necessidade de haver uma abordagem sistémica de integração e de interligação entre os sectores de educação e da formação profissional, por um lado, e do mercado de emprego por outro. Segundo as definições contidas no Plano Estratégico da Formação Profissional, actualmente o país já dispõe de condições para favorecer uma estreita articulação entre os sistemas de ensino, a formação profissional e o emprego. Contudo, o mesmo documento revela a necessidade de criação de uma nova orgânica para a formação profissional tendo em conta as perspectivas de integração dos sistemas em referência.

2.3 CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA EDUCATIVO NO PERÍODO APÓS A INDEPENDÊNCIA DE CABO VERDE: 1975 – 2010

2.3.1 As reformas do sistema educativo desde a independência em 1975 à actualidade

Com a independência de Cabo Verde em 1975, foram eleitas as estruturas da Educação e da Saúde como áreas de fundamental importância para a grande caminhada, rumo ao processo de transformação económica, social e política. Nessa altura, houve uma forte aposta na educação a todos os níveis principalmente ao nível básico e elementar, na medida

em que era necessário alavancar o processo de transformação do país, pela via da alfabetização de toda a população. Nessas circunstâncias, seria através da educação a via da consolidação da luta pela independência, já numa outra dimensão mas com a mesma importância que a luta de libertação. A educação seria assim considerada o instrumento por excelência, para transformação das estruturas e das relações sociais, como afirmam Afonso (2002) e Cardoso (2007).

Mas a educação seria também um meio através do qual seriam alcançados os níveis de desenvolvimento e criação de oportunidades e de unidade nacional. O investimento no sector Educativo em 1975 era percebido como uma condição *sine qua non* do desenvolvimento, factor de unidade e de afirmação da identidade nacional, conforme Tolentino (2007).

Reflexões dos citados autores dão conta que o sistema de ensino, no período após a independência, foi caracterizado por etapas interessantes e que contribuíram grandemente para o desenvolvimento da educação. Consideram no entanto que nesse mesmo período existiram momentos mais marcantes e que se destacaram no processo da educação no país. Caracterizando alguns dos mesmos momentos da história da educação, estes tiveram início entre 1977 e 1983, altura em que houve uma universalização do ensino básico, em Cabo Verde. Este foi também o momento de criação do ensino elementar e do ensino complementar. Ainda nessa altura, procedeu-se à extensão da rede escolar, com aumento do número das escolas no país e forte infra-estruturação sócio-tecnológica graças a acções nacionais e internacionais.

Entre 1982 e 1985, através do projecto do Plano de Desenvolvimento da Educação, há uma forte aposta na erradicação do analfabetismo. Generaliza-se o ensino básico para 6 anos e é implementado o projecto para a reforma do ensino secundário. Em 1986, o conteúdo do relatório da UNESCO influenciou e impulsionou o ensino e a formação profissional em Cabo Verde, tendo nessa altura provocado o lançamento da 1ª Lei de Bases do Sistema Educativo que ocorreu em 1990, posteriormente revogado pela lei nº113/V/99 de 18 de Outubro.

A Lei de Bases do Sistema Educativo de 1990 foi considerada o ponto máximo para a promoção de uma formação integral e permanente para as pessoas, numa perspectiva universalista. Deu-se a generalização progressiva das reformas, estas apoiadas pelo projecto PRESE, que teve lugar entre 1996 e 1997, conforme Cardoso (2007). No Decreto-Legislativo nº2/2010 de 7 de Maio, surge como objectivo principal a introdução de alguns normativos ao

ensino superior. Ainda no âmbito das reformas contidas na Lei de Bases do Sistema Educativo de 1990, o ensino secundário foi contemplado, aparecendo assim três ciclos sequenciais incluindo 7º e 8º, 9º e 10º, e 11º e 12º anos de escolaridade.

De acordo com os autores, os investimentos na educação e na formação, foram bastante significativos entre 1993 e 2003. Apesar disso, referem-se ao registo de alguma descontinuidade no mercado de trabalho, porque enquanto apresentava-se um bom crescimento económico, havia uma significativa taxa de desemprego da população, principalmente na camada mais jovem, entre 15 e 24 anos. A taxa de desemprego andava à volta dos 43% nos finais de 1998.

Tolentino (2007) frisa a importância dos investimentos feitos nos anos 1970/1980, no sector educativo. O autor discorre sobre a importância dos cálculos que foram elaborados por economistas relativamente ao investimento no ensino básico, secundário e superior e observa que sobre este último os cálculos de retorno, terão sido feitos com base numa análise viciada ou mesmo incompleta.

Para o autor, a forma como foi feita essa análise, terá provocado distorção dos resultados do contributo dado pelo ensino superior, fazendo com que este influenciasse negativamente as políticas do Banco Mundial e outros financiadores durante três décadas. Tolentino afirma que no período após a independência, nos conteúdos dos programas então existentes, foram feitos alguns ajustamentos em algumas disciplinas, nomeadamente em História, Filosofia, Português e Formação Política, mantendo-se contudo a estrutura colonial formal até 1990, altura em que foi aprovada pela Assembleia da República, a primeira Lei de Bases do Sistema Educativo de Cabo Verde. Entre os momentos que separam o Regulamento do Ensino Primário Elementar (1970) e a Lei de Bases do Sistema educativo (1990), operam-se mudanças qualitativas e importantes alterações quantitativas na história da educação em Cabo Verde.

No período em referência e mais precisamente a partir de 1976, a taxa de escolarização do ensino básico elementar é superior a 80%, embora o insucesso escolar mantenha-se elevado, tendo-se acentuado em 1979/1980, devido as assimetrias regionais, tais como falta de professores qualificados, distância entre a escola e a casa dos alunos, capacidade financeira dos pais para suportar os custos da educação, entre outras. (Ibidem).

Também o cenário do ensino secundário, no período em referência é positivo, em virtude de um aumento do número de inscrições seguido de uma diminuição das taxas de repetência, contrariamente ao ensino secundário técnico que não seguiu a mesma tendência. Este fenómeno encontra-se relacionado com o pouco prestígio

relativamente ao ensino liceal, imposto como uma espécie de estigma social ao modelo proposto para o ensino técnico. (TOLENTINO, op. cit.).

As reformas implementadas desenharam a actual estrutura do sistema de ensino, que poderá ser ilustrada da seguinte forma:

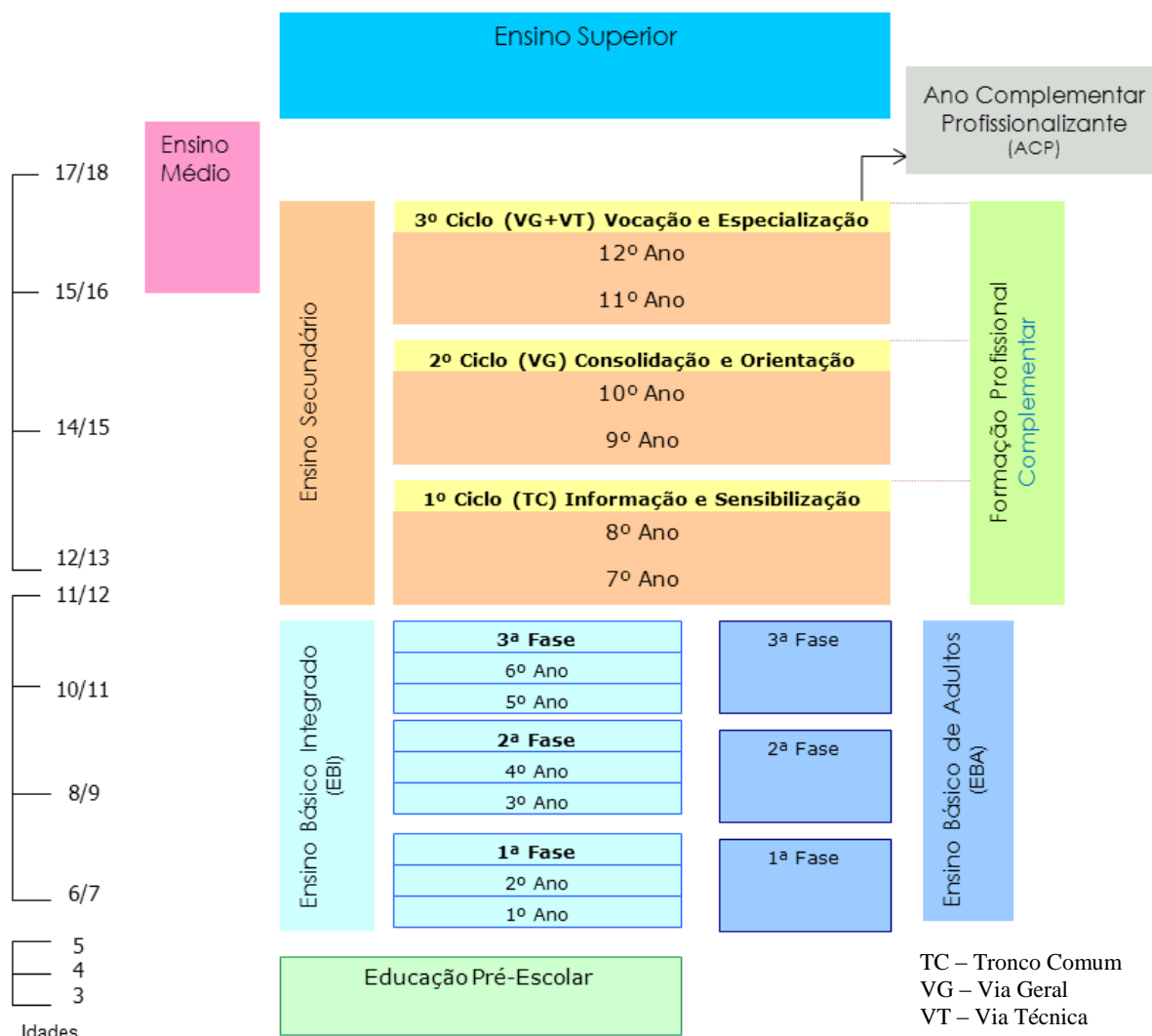


Ilustração 1 – Organograma do sistema educativo em Cabo Verde, 2000/2001.

Fonte: adaptado do Plano Estratégico para a Educação, Cabo Verde (2003a).

2.3.2 Caracterização do ensino básico

O ensino básico em Cabo Verde é universal, obrigatório e gratuito e tem uma duração de 6 anos divididos em 3 fases de 2 anos cada. Destina-se a crianças com idade compreendida entre 6 e 11 anos, embora o Estado garanta a obrigatoriedade de frequência a

todas as crianças entre 6 e os 15 anos e possa ser cumprido tanto em escolas públicas como privadas. (CABO VERDE, 2010a).

De acordo com o Decreto-Legislativo nº2/2010, de 7 de Maio de 2010, o ensino básico deve proporcionar a todos os cabo-verdianos uma formação geral que mediante a ligação equilibrada entre a componente teórico-prática, o saber, o saber-ser e o saber-fazer, a cultura escolar e cultura geral, lhes permitam desenvolver capacidades de raciocínio, aprendizagem, espírito crítico e criatividade, contribuindo para a sua realização pessoal e social, enquanto cidadão. No âmbito das actuais estruturas, o citado diploma, pretende o alargamento do nível da escolaridade obrigatória, do ensino básico de 6 para 8 anos de escolaridade, envolvendo, assim, 3 ciclos sequenciais, em que o primeiro ciclo continua com uma duração de 4 anos e 2 ciclos de 2 anos cada.

A articulação entre os referidos ciclos obedece uma sequência, e cada ciclo tem a função de completar, aprofundar e alargar o ciclo anterior, numa perspectiva de unidade global do ensino básico. O alargamento do nível de escolaridade previsto nesse diploma está associado à necessidade de Cabo Verde adequar seu sistema de ensino e formação profissional aos parâmetros internacionais.

A Conferência Mundial de Educação para todos, realizada em Jomtien na Tailândia em 1990, aponta a educação como central para o desenvolvimento económico e social e enfatiza a necessidade de educação básica de 8 anos. Cabo Verde, não só perspectiva o alargamento da escolaridade obrigatória para 8 anos como uma das principais medidas de fundo contidas no diploma em referência, mas também aspira alargar gradualmente a escolaridade obrigatória no país até 12º ano sob o signo da universalidade de acesso assente em parâmetros de qualidade, segundo consta no Decreto-Legislativo nº2/2010, de 7 de Maio de 2010.

2.3.3 Caracterização do ensino secundário

O Ensino Secundário tem a duração de 6 anos lectivos divididos em 3 ciclos de ensino, tendo a particularidade de, a partir do 3º ciclo estar vocacionado para a vida activa (Cursos Técnicos) ou para o prosseguimento dos estudos (Via Geral). Destina-se a jovens com idade entre os 12 e 17 anos, embora no ensino público, tendo em consideração a

limitação de recursos é permitida a frequência de jovens com idade entre 12 e 20 anos. Pode ser cumprido tanto em escolas públicas como em escolas privadas. (CABO VERDE, 2010a).

De acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo nº2/2010 de 10 de Maio, o ensino secundário visa possibilitar os conhecimentos de carácter científico-tecnológico e cultural necessário ao prosseguimento de estudos e ingresso na vida activa. Porém, é nesta etapa que o aluno vai consolidar a sua aprendizagem, não só a nível dos seus conhecimentos mas também das aptidões adquiridas no ciclo anterior. Este ciclo permite também dar seguimento ao estudo pelas vias técnicas, artísticas e profissionais com vista à aquisição de qualificações profissionais para a integração no mercado de trabalho. O nível encontra-se estruturado em dois ciclos sequenciais de dois anos cada, sendo que o primeiro tem como base, por um lado, a consolidação do ensino básico, e por outro, a orientação escolar e vocacional.

Os ciclos do ensino secundário são caracterizados por uma grande permeabilidade, para facilitar a passagem entre a via do ensino geral e a via do ensino técnico, ou seja, um aluno que esteja frequentando a via geral pode optar por ingressar na via técnica ou vice-versa. Qualquer destes sistemas está organizado em dois ciclos, 9º e 10º anos, e 11º e 12º. (Ibidem).

2.3.4 Caracterização do ensino secundário técnico

O ensino secundário técnico permite, pelas vias técnicas, artísticas e profissionais, a aquisição de qualificações profissionais para a inserção no mercado de trabalho, segundo o Decreto-Legislativo nº2/2010 de 7 de Maio. Este diploma estipula que a via do ensino técnico é a valência do 2º ciclo do ensino secundário programada para a aquisição de conhecimentos técnico-científicos e para a obtenção de uma especialização adequada, de forma a permitir o exercício de actividades profissionais determinadas, sem prejuízo para o prosseguimento de estudos superiores.

Para o fortalecimento das valências da via técnica, o citado Decreto-Legislativo institui um Ano Complementar Profissionalizante (ACP), ao qual podem aceder alunos que tenham concluído com aproveitamento o 12º ano da via técnica, e que pretendam obter uma especialização em determinada área da actividade profissional.

Segundo o estudo do IEFP e FUNDESCAN (2004), o ensino técnico segue um itinerário que inicia no 9º ano de escolaridade e vai até o 12º ano de escolaridade. Está organizado em 2 ciclos, num total de 4 anos, e permite aos alunos receberem preparação profissional que não ultrapasse 50% do currículo. Os alunos que frequentam a via técnica têm a possibilidade de no final de cada um dos dois ciclos receberem um certificado de escolarização de um determinado ramo técnico nas áreas da Electricidade/Electrónica, Construção civil, Mecânica e Comércio, ou então transitarem para a via geral do ensino, se assim optarem, ao concluírem o primeiro ciclo do ensino secundário.

A grande permeabilidade existente no actual sistema de ensino visa precisamente estimular e dar a possibilidade aos jovens estudantes de frequentarem qualquer dos sistemas de ensino existentes no país, quer seja o ensino geral, ou ensino técnico. Assim sendo, desde que se tenha completado o primeiro ciclo do ensino, pode-se transitar entre os dois sistemas.

A avaliação da situação das escolas técnicas, no que concerne ao seu desempenho, leva a algumas constatações contidas no Livro Branco da Formação Profissional, resumindo-se nos seguintes aspectos:

- Nas escolas técnicas não se tem contemplado a avaliação dos resultados alcançados, bem como o grau de satisfação do formando, ou seja, não existe uma articulação entre os objectivos programados e os resultados alcançados;
- Considera-se que há um nível substancial de abandono por parte dos formandos;
- A metodologia e os materiais utilizados nas escolas técnicas precisam ser adaptados às mudanças tecnológicas;
- Há necessidade de contemplar um sistema de recuperação para o formando que não conseguiu alcançar os objectivos previstos;
- Não se encontra nas prioridades dessas instituições a realização de um seguimento da inserção laboral do formando;
- O pouco peso das escolas técnicas na formação profissional inicial faz com que as formações ministradas estejam mais pensadas para a realização de estudos superiores de engenharia do que para desenvolvimento de uma profissão. (IEFP e FUNDESCAN, 2004, p.59).

Estudos revelam que o efectivo de alunos que frequentam a via do ensino técnico tem sofrido um elevado nível de variação ao longo dos anos. Em 1975/1976 o número total de alunos do ensino secundário técnico era de 629, segundo Tolentino (2007). Em 1980/1981 era

de 504; em 1985/1986 de 461; em 1990/1991 de 899; em 1997/1998 de 1.436 e em 2000/2001 de 1031. (CABO VERDE, 2002).

No Quadro 1 que se segue pode-se verificar que comparativamente à via geral do ensino secundário, o ensino técnico tem tido menos alunos matriculados, tanto na década de 1994/2004 como no período posterior, tendência que persiste actualmente.

Quadro 1 – Alunos inscritos nas vias gerais e técnica em todo o país, 2010.

Ensino Secundário	Número de Alunos Inscritos, por Sexo e Percentagem					
	Masculino		Feminino		Total	
	Efectivo	%	Efectivo	%	Efectivo	%
Via Geral	69.511	33.7	68.003	35	137.514	34.3
Via Técnica (até 1994)	1.287	0.6	872	0.4	2.159	3
Via Técnica (1994-2004)	1.165	0.6	919	0.5	2.084	3
Via Técnica (>2004)	1.267	0.6	1.162	0.6	2.429	0.6
<i>Obs.: 100% corresponde a todos os níveis de Ensino em Cabo Verde, desde o Pré-Escolar ao Doutorado</i>						

Fonte: Adaptado do Censo 2010, INE (2010a).

De entre as medidas para melhorar a sua projecção, contam-se alguns investimentos no sentido de otimizar as infra-estruturas escolares e de formação profissional do país. Uma outra aposta tem sido a implementação do ACP, criado com o objectivo de aproximar as competências adquiridas pelos alunos, ao contexto laboral.

De acordo com o Pano Estratégico da Formação Profissional 2007/2010, vêm sendo desenvolvidas nas escolas técnicas, acções de formação profissional como forma de aumentar a sua capacidade de captação de alunos. A recente entrada em funcionamento de cursos de formação profissional, através das unidades e programas formativos, poderá representar ganhos substanciais para a qualificação profissional. Esses ganhos são variados, nomeadamente em termos do aproveitamento das infra-estruturas existentes e dos espaços

destinados à formação técnica profissional, facilitadores das condições de funcionamento, tanto para os formadores como para os processos de aprendizagem dos formandos. Entende-se deste modo que existe uma grande expectativa de melhorar a aproximação dos conhecimentos científicos teóricos e de adestramento manual à realidade das empresas. (CABO VERDE, 2007).

Nos anos 1980, a EICM mantinha um relacionamento mais estreito com o mundo empresarial, através da realização de estágios curriculares nas empresas, pelos alunos finalistas dos cursos técnicos, como consta do documento Projecto CVI/86/004 – Estágios e Cursos Técnicos (constante do arquivo da Cabnave). Tal constituía na altura um dos factores impulsionadores da dinâmica projectada para ensino técnico. Os estágios propostos previam a consolidação dos adestramentos adquiridos e o desenvolvimento de aptidões, que fariam o jovem estudante passar da condição de aluno a profissional. Para o projecto da EICM, o estágio realizado numa estrutura organizacional, faria quebrar o princípio do ciclo vicioso “não tem experiência não arranja colocação, como não arranja colocação, não tem experiência”.

A organização dos estágios nas empresas envolvia as condições de sua realização bem como a apresentação dos currículos dos cursos, ficando a empresa receptora vinculada ao cumprimento dos acordos estabelecidos entre as partes envolvidas. Previa-se também um amplo acompanhamento do estagiário, através de uma coordenação específica, feita por um professor nomeado, a figura de um tutor, que tinha entre outras funções, o seguimento do estagiário na elaboração do plano de estágio, visitas periódicas ao local do estágio para análise e avaliação das actividades desenvolvidas, avaliação final do estágio, assim como a ligação escola/empresa. Quanto ao conteúdo programático dos cursos, o projecto previa que a médio prazo essa mesma ligação ajudaria a EICM na definição das especializações mais adequadas, em função das necessidades de emprego, segundo informações recolhidas no documento Organização de Estágios Profissionais da EICM, datado de 1988 (constante do arquivo da Cabnave).

Consta do Plano Estratégico de Formação Profissional (2007/2010) que a implementação de cursos profissionais nas escolas técnicas tem em vista contribuir para aumentar sua dinâmica, considerando também que possuem um papel fundamental na ligação educação/formação/emprego, dentro do sistema de integração. (CABO VERDE, op. cit.).

2.4 A FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL

2.4.1 Formação técnica e profissional: uma reflexão

Nos anos 1990, surgiram vários estudos sobre a temática da formação técnica profissional, tendo como finalidade angariar contribuições para o desenvolvimento de estratégias de adequação das competências do trabalhador aos processos de mudança nos sistemas produtivos. Segundo Ferreti (1997), há necessidade de serem estudados novos perfis para o profissional, que nesse contexto deve ser multifuncional, não só para poder manter seu emprego, como também para poder adaptar-se às mudanças nos processos de organização da produção e do trabalho.

Deluiz (1996) cita as investigações desenvolvidas por Priore e Sabel (1984), sobre a “especialização flexível”, e por Shumann citado por Soares (1992), sobre “os novos conceitos de produção” para discorrer acerca da “integração”, defendendo que ela se verificou em todos os processos produtivos (trabalho directo e indirecto, produção e controle de qualidade, trabalho em equipe e polivalência). A par dessas denominadas integrações, a autora acrescenta as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), e frisa a sua importância e o seu papel facilitador na aproximação dos diversos departamentos das estruturas orgânicas das empresas. Deluiz responsabiliza sobretudo o trabalho de equipa, a polivalência e as TIC, pelo esbatimento surgido entre as fronteiras dos postos de trabalho, entre as tarefas e funções e, consequentemente, entre as categorias profissionais.

Partindo da relação existente entre a educação profissional e a “polivalência”, Deluiz sustenta a tese de que a primeira deve responder à necessidade do trabalhador possuir uma ampla visão da organização do trabalho e dos processos produtivos. Sendo assim, ele deverá ser detentor de uma educação mais “generalista” do que “especialista”, de modo a se poder adaptar à nova organização do trabalho, como a via mais segura para as empresas obterem ganhos de produtividade.

Para a autora, na educação generalista o trabalhador deve possuir uma “ampla base de educação geral”, pois assim a sua integração nos processos de mudança organizacional torna-se mais fácil. Ao apoiar-se nas teorias desenvolvidas por Grootings (1994) sobre o modelo generalista e a sua repercussão no mercado de trabalho, Deluiz conclui que alguns “ganhos de produtividade” registados nos anos 1980, sobretudo em alguns países desenvolvidos como a França, a Inglaterra e a Alemanha, não teriam sido possíveis sem os

efeitos produzidos pelos grandes sistemas de educação de massas. Nessa altura, a França e a Inglaterra começaram a questionar seus sistemas e a procurar adequá-los ao novo contexto, já que era evidente a desadequação entre a educação profissional e os sistemas produtivos. A Alemanha interroga-se igualmente sobre a pertinência do seu modelo de formação profissional dual e os seus reflexos negativos nos processos de produção.

Sobre os desafios colocados à formação técnica profissional *versus* o novo conceito de produção, Deluiz refere que existe algum questionamento sobre a qualificação para o posto de trabalho ou qualificação de emprego, em que o trabalho não mais é visto a partir do “posto de trabalho” mas sim a partir das “famílias ocupacionais”, ou seja, é atribuído ao trabalhador um conjunto de competências consideradas necessárias para o exercício de tarefas semelhantes. Assim, a “qualificação formal”, a “qualificação prescrita” e “qualificação trabalhador”, são substituídas pela “qualificação real” do trabalhador, traduzindo-se esta em um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimento, provenientes da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) bem como da experiência profissional e social (qualificações tácitas).

Ferretti (1997) afirma que se estabelece uma relação muito forte entre os problemas e desafios enfrentados pela formação técnica profissional e as transformações registadas não só nos sectores produtivos mas também nos serviços. Nesse sentido, o autor defende que o cenário de globalização económica e de transformações técnico-organizacionais poderia ser equilibrado se fosse feito através de medidas que passassem pela educação em geral e pela formação profissional em particular, e para isso ele propõe mudanças de porte no ensino médio (ou ensino secundário), como suporte às demandas por qualificações profissionais.

Sobre os processos de transformação dos sistemas económicos, e das competências para o exercício de uma profissão, Tassigny (2008) considera importante estabelecer uma relação entre os momentos mais marcantes que caracterizaram os diferentes sistemas económicos. Então elege dois momentos, em que o primeiro encontra sua explicação no sistema capitalista taylorista/fordista do processo produtivo, em que para além da responsabilidade recair sobre o trabalhador, restringia-se unicamente ao cumprimento rigoroso de um conjunto de tarefas que ele desempenhava de forma repetitiva. A autora cita Kuenzer (1991), quando este afirma que para isso o trabalhador necessitava apenas de um breve curso de qualificação profissional. Um segundo momento, de acordo com Tassigny, é o

que está relacionado com a inovação tecnológica, denominada sociedade “tecnizada” segundo as teorias desenvolvidas por Machado (1992).

Para Tassigny a sociedade “tecnizada” ou inovação tecnológica foi a responsável por revolucionar o modelo taylorista/fordista de produção capitalista. A nova abordagem impulsionou uma nova filosofia em relação à “competência do trabalhador”, a uma nova “organização do trabalho” e aos “processos de produção”. A autora destaca o efeito da sociedade “tecnizada” pela exigência de novas “competências do trabalhador”, e pela introdução de níveis mais elevados e abrangentes, de escolarização/qualificação, com as características mais adequadas às novas exigências dos postos de trabalho.

Nas suas reflexões, muito próximas da linha de pensamento de Deluiz (1996), a autora faz referência às mudanças ocorridas nos sistemas económicos e ao seu reflexo no sistema produtivo. Associa essas mudanças às situações desfavoráveis que atingiram o trabalhador, como peça chave no mundo do trabalho. Afirmar ainda que as mudanças levaram-no a enfrentar novas formas de encarar o emprego, porquanto é sobre ele que pesam as maiores dificuldades com a implementação do modelo de trabalho flexível, da fragmentação das tarefas, da redução do intercâmbio, não só entre as funções como também entre as respectivas tarefas.

Tassigny afirma ainda que o contexto acima mencionado propiciou o surgimento de postos de trabalho com características de polivalência, em que houve um acréscimo de competências ao trabalhador e consequentemente outras necessidades educacionais e profissionais. A autora considera, por um lado, que a polivalência surgiu para resolver questões de produtividade das empresas, mas que por outro lado é fruto de um avanço “relativo”, dependente da tecnologia implementada nos novos processos produtivos, decorrentes da passagem da sociedade “industrializada” para a sociedade “tecnizada”, explicando que:

A polivalência, assim, tem-se apoiado no uso superficial de conhecimento e de informações, somente os necessários para utilização ou programação de máquinas e equipamentos. Nesses termos, a unitariedade do pensar e do fazer, como base alardeada pelos princípios do “toyotismo”, como base produtiva da “sociedade tecnizada”, não tem conseguido superar o carácter da superficialidade e fragmentação do conhecimento no processo de trabalho, embora possa se constatar uma ampliação das exigências de educação/qualificação do trabalhador para lidar com diferentes instrumentos técnico-científicos na produção. (TASSIGNY, 2008).

A análise desenvolvida reflecte o sentido corrente que tem sido dado ao conceito de polivalência. Segundo a autora, “polivalência” tem sido usada para resolver de forma superficial, questões relacionadas com os postos de trabalho. Mas pode representar uma boa estratégia para as empresas obterem ganhos de produtividade, se combinada com instrumentos de gestão que tenham em conta o trabalhador envolvido. A presença da polivalência nos processos produtivos deve corresponder a uma convergência de interesses onde o propósito de aumentar a capacidade produtiva corresponda aos interesses e motivações individuais do trabalhador, não se ignorando o facto de que a polivalência significa muito mais do que uma mera decisão administrativa.

Algumas teorias defendem que a formação profissional, quer esteja inserida no sistema de ensino formal, quer constitua uma estrutura autónoma relativamente ao mesmo ou não, poderá ter um papel decisivo quando equacionado numa perspectiva de adequação das qualificações dos jovens ao mercado de trabalho, na medida em que lhes proporciona conhecimentos necessários ao processo de adaptação a um mundo laboral em constante mudança, designadamente ao nível do saber-fazer, saber-ser e saber-aprender.

(LE BOTERF, 1989 apud CAMPOS et al., 2008). Neste campo, é necessário discorrer sobre a adequação entre oferta e procura no ensino e formação profissional, embora muitos sejam os progressos registados no que se refere ao impacto da formação profissional a nível da sua adequação ao mercado de trabalho.

2.4.2 A formação técnica e profissional em Cabo Verde

O Livro Branco da Formação Profissional concebe-a numa relação interdependente com todo o sistema sócio-económico e político do país. O mesmo documento diz-nos que anteriormente a ser aprovado o Regime Geral da Formação Profissional em 2003, a mesma desdobrava-se em duas modalidades – inicial e contínua – ocorrendo a primeira no caso de jovens que abandonaram o sistema educativo formal, e jovens e adultos em situação de desemprego ou à procura do primeiro emprego, necessitando conhecimentos e competências profissionais. Já no caso da formação profissional contínua, os destinatários são a população empregada, querendo melhorar a sua destreza profissional e/ou proceder a uma reciclagem, de modo a adaptar as suas aptidões a um mercado do trabalho cada vez mais exigente e em continua mutação. (CABO VERDE, 2004).

Após a aprovação do citado Regime, a fronteira entre essas duas modalidades tornou-se ténue. Na formação inicial incluem-se as empresas que oferecem formação profissional para o primeiro emprego, das quais não existem dados fiáveis. Paralelamente, foram construídas novas escolas técnicas e centros de formação profissional, conduzindo à ampliação da oferta em termos de formação inicial.

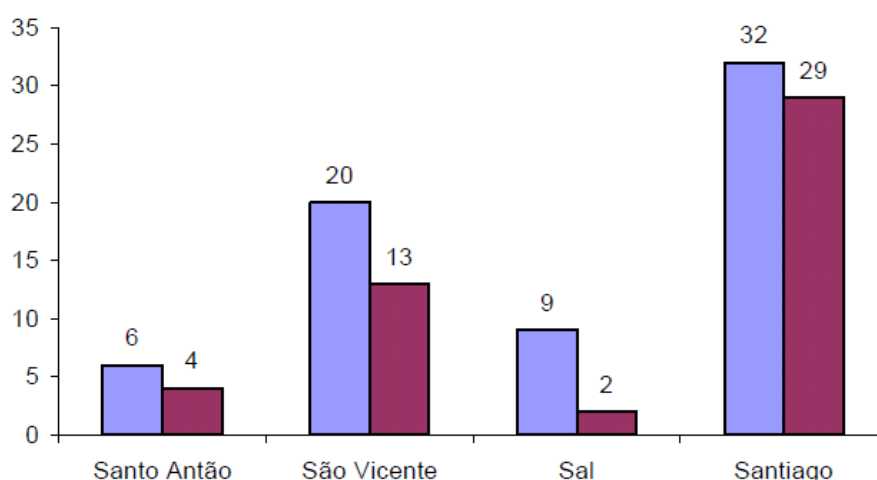


Ilustração 2 – Distribuição da formação inicial e contínua, por ilhas, 2001.
Fonte: IEF e FUNDESCAN (2004).

Portanto, em termos gerais há um equilíbrio relativamente à presença das modalidades de formação inicial e contínua da formação profissional, com excepção das ilhas do Sal e de São Vicente, onde a primeira é consideravelmente superior.

Em Cabo Verde existem vários tipos de entidades que ministram a formação profissional, para além das escolas técnicas, das quais já se falou anteriormente, assim, o Livro Branco da Formação Profissional elenca as seguintes tipologias de estabelecimentos:

Institutos de Formação Profissional: estruturas organizadas cuja única actividade é a formação profissional. As suas acções de formação destinam-se aos mesmos frequentadores dos centros de formação, com a diferença de serem especializadas por área – por exemplo Agricultura e Comércio. São normalmente dependentes de ministérios;

Centros de Adultos: unidades de formação, cujo objectivo é ministrarem cursos de alfabetização e de formação profissional inicial. São dependentes do Ministério

da Educação, mais concretamente da Direcção Geral da Alfabetização e Educação de Adultos (DGAEA);

Centros da Juventude: são centros com uma organização mais simples e que podem oferecer cursos aos jovens no sentido de apoiá-los no arranque e direccionamento profissional. Dependem da Secretaria de Estado da Juventude;

Pequenos Centros de Formação: unidades de formação independentes, apresentando uma estrutura organizativa mínima e que podem ser dependentes de uma grande variedade de entidades, empresas, ONGs e administração pública;

Centros de Formação: estruturas organizadas cuja única actividade é a formação profissional. Destinam-se à formação inicial de jovens e adultos em formação para o primeiro emprego e a desempregados. Em colaboração com as empresas, também podem ministrar formação contínua;

Salas de Aulas e Oficinas: salas ou oficinas independentes que são utilizadas para ministrar formação, mas não possuem uma estrutura organizativa própria de um centro. (IEFP e FUNDESCAN, 2004, pp. 36-37).

No total, 55% dessas estruturas oferecem cursos direccionados para o sector dos Serviços, com a maior fatia preenchida pelos cursos de Informática (24,5%), seguidos pelos de Gestão e contabilidade (22,4%). Contudo, é a indústria têxtil onde encontramos uma oferta mais expressiva, em que 8 pequenos centros conduzem cursos de Corte e costura e Rendas e bordados. Existem ainda 8 estabelecimentos que oferecem formação na área da Construção Civil. Em 2001, 7.453 indivíduos beneficiaram de uma acção de formação: 3.531 na formação inicial, contra 3.922 na formação contínua. Foi na ilha de Santiago que se formou um maior número de pessoas (4.230), sendo a cidade da Praia, o município com uma maior percentagem na ilha, cerca de 83% correspondente a 3.496 formandos. Seguiu-se São Vicente, ilha com considerável número de formandos, 2.790. Sal e Santo Antão, registaram respectivamente 372 e 61 formandos. (Ibidem).

Quadro 2 – Principais ofertas de formação em Cabo Verde por concelho, 2001.

Concelhos	Principais áreas de formação abrangidas	Formandos
Ribeira Grande	Restauro/Artesanato/Artes decorativas	41
	Outras – Têxtil	35
Paúl	Indústria de madeira	24
Porto Novo	Aquecimento, frio e climatização	7
São Vicente	Administração e Gestão	500
	Restauro/Artesanato/Artes decorativas	43
	Indústria do calçado	53
	Electrónica	50
	Têxtil	11
	Outras – Informática	564
	Indústria de mobiliário	40
	Outras – Metalúrgica	89
	Controlo de produção	98
	Recepção e atendimento	117
	Outras	48
Sal	Outras – Madeira	36
Santa Catarina	Outras – Têxtil	32
Santa Cruz	Produção agrícola	13
	Outras	24
Praia	Administração e gestão	69
	Contabilidade/Finanças	10
	Electricidade	51
	Hotelaria/Restauração/Recepção e atendimento	54
	Outras – Indústrias químicas	4
	Reparação de veículos e manutenção de aeronaves	83
	Recepção e atendimento	43
	Saúde pública e higiene	130
	Serviços pessoais e estéticos	19
	Transportes aéreos	74

Fonte: IIEFP e FUNDESCAN (2004)

É possível constatar-se que embora exista hoje uma maior oferta de formação por parte das mais variadas instituições a ministrar formação profissional, a vários níveis, ainda nem todas se encontram organizadas como um centro de formação. Tal facto é explicado essencialmente pela inexistência de uma regulamentação que defina quais são as condições mínimas para o funcionamento desses espaços educativos, por exemplo, no que concerne a sua organização, a certificação dos seus formadores, a segurança dos espaços físicos, enfim, elementos vários devendo caracterizar uma qualquer estrutura que tem como objectivo realizar acções de formação profissional. Trata-se aqui de uma das grandes problemáticas de base da formação profissional, a nível nacional. (IEFP e FUNDESCAN, 2004).

A mesma fonte informa que a maior parte das salas e pequenos centros de formação situa-se nas cidades da Praia (28) e do Mindelo (18), para um total de 52, pelo que se verifica que geograficamente se encontram distribuídos de modo desequilibrado. Nos concelhos de Ribeira Grande, Paúl, Porto Novo e na ilha do Sal, não existia até 2004, qualquer centro de formação. No que concerne aos formadores, um inquérito realizado pelo IEF, em 2002, conduziu às seguintes conclusões:

- Dos 450 formadores identificados, 60 % são do sexo masculino contra 40% do sexo feminino;
- Cerca de 72% dos formadores têm uma idade compreendida entre 25 e 44 anos;
- 34,4% dos formadores possuem formação superior, 10,4% o nível de Bacharelato e os demais 55%, um nível inferior ao de Bacharelato;
- Cerca de metade dos inquiridos não possuem formação pedagógica e formação de formadores. (Ibidem, p. 53).

Sobre a qualidade da formação profissional em Cabo Verde, o mesmo documento informa que na comissão de avaliação institucional, analisou-se o estado dos recursos formativos assim como a sua gestão (qualidade dos conhecimentos ministrados, estado e manutenção das instalações e equipamentos, inovação e adaptação às novas tecnologias) e as conclusões foram sintetizadas como se segue:

- Raramente existem responsáveis pela administração dos centros, assim como pela de manutenção dos edifícios e instalações;
- É desproporcional a qualidade dos equipamentos dos diferentes centros, consoante a sua escala e localização, sendo que os maiores são também os que se encontram normalmente melhor equipados para a prática formativa a que se dedicam;

- Existe dificuldade de adaptação aos progressos tecnológicos por parte da maioria dos centros, nas áreas de formação profissional a que se dedicam. A metodologia e os materiais utilizados não se adaptam às mudanças tecnológicas e organizativas do sistema produtivo;
- Não existem canais de informação nem intercâmbios de materiais entre os vários centros e formadores;
- Mesmo em relação às actividades já praticadas, não se verificam esforços consequentes por parte da administração dos centros, para o seu melhoramento contínuo;
- Existe um número importante de formandos que finalizam um curso, sem contudo terem alcançado um nível adequado;
- Verifica-se uma desvinculação entre os objectivos programados e os resultados alcançados;
- De um modo geral, não está definido um sistema de recuperação para o formando que não alcance os objectivos previstos;
- Não se encontra nas prioridades das entidades, salvo das empresas, a realização de um seguimento da inserção laboral do formando;
- Das várias entidades que realizam formação profissional, constata-se que somente as ONGs, os institutos de formação, os centros de formação e as empresas fazem, com regularidade, a avaliação dos resultados alcançados e analisam o grau de satisfação dos formandos. Nas escolas técnicas esse tipo de avaliação não é levada a cabo;
- Há um importante número de formandos que abandona o curso antes do seu término.

Sobre as práticas formativas dos centros, com base nas informações obtidas junto dos formadores, 48% dos inquiridos revela atribuir maior importância à componente prática, enquanto 43% atribui igual peso à teoria e à prática. Nas escolas técnicas 37,5% valoriza a teoria, atribuindo maior atenção aos conteúdos conceptuais, contrariamente às empresas e centros de formação, onde a prática é priorizada, privilegiando-se os conteúdos “atitudinais”. Em geral, as entidades dão mais enfoque à aquisição de competências, ou seja, o saber-fazer. (IEFP e FUNDESCAN, 2004).

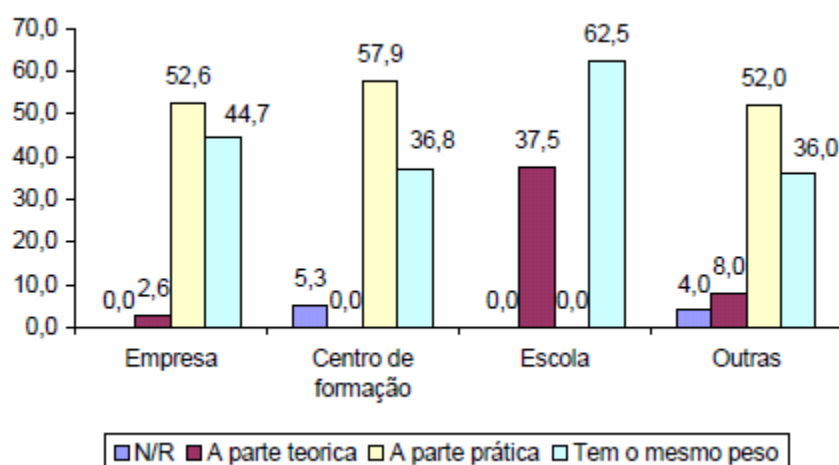


Ilustração 3 – Peso da teoria e prática no ensino e aprendizagem através da formação profissional.

Fonte: IEF e FUNDESCAN (2004).

No que concerne à atribuição de diplomas e certificados, a Lei da Educação prevê que após a conclusão do ensino secundário numa escola técnica, o formando será detentor de um título. Contudo, isso não se tem verificado, muito devido à ausência de normas específicas, fazendo com que o mesmo só receba um certificado com as notas de curso. Nos cursos seguidos em empresas, centros de formação e outras entidades, o formando recebe um certificado que confirma a frequência da formação, numa determinada especialidade, com aproveitamento, mas sem especificação de horas. (Ibidem).

O Livro Branco da Formação Profissional elenca as seguintes conclusões sobre a formação profissional em Cabo Verde:

- Apesar de ser um dos grandes objectivos a efectivação de um sistema articulado de formação profissional em Cabo Verde, tal não tem acontecido. Pelo contrário, os cursos e programas têm sido criados consoante as necessidades do mercado de trabalho;
- Embora se verifiquem esforços por parte do Governo para abrir novas escolas técnicas e centros de formação no país, continua a haver um desequilíbrio a nível nacional e ainda existem ilhas e municípios (com mais de 20.000 habitantes) que não possuem tais estruturas;
- A inexistência de normalização dos conteúdos curriculares na FP inicial põe em causa a atribuição de certificados ou diplomas, logo a validação das qualificações e competências do formando que pretende estudar e/ou trabalhar fora de Cabo Verde;

- O número de horas de um curso de formação inicial não se encontra normalizado, dependendo, sim, da entidade que organiza, levando a acentuadas disparidades;
- Perante a ausência de referências em termos da formação, de competência e qualificação exigidos pelo mercado de trabalho, e dada a proliferação de cursos bastante desiguais no que se refere ao número de horas e aos conteúdos ministrados, torna-se difícil a homologação desses mesmos cursos;
- Uma parte considerável dos formadores assume não possuir formação pedagógica direccionada para a formação profissional. Outra afirma não estar qualificada para as tarefas desempenhadas;
- Existe um elevado nível de abandono da formação profissional inicial, pelos formandos, principalmente nas escolas técnicas;
- Existe hoje alguma coordenação entre escolas técnicas, porém, tal não ocorre entre os centros e as empresas, quer para o seguimento dos diplomados, quer para adaptação da aprendizagem ao mercado de trabalho. (IEFP e FUNDESCAN, op. cit., pp. 67-69).

Nesse sentido, as orientações estratégicas para a formação profissional e o emprego em Cabo Verde, pelo FMI (2010, pp. 18-19) são as que seguem:

- Estruturação e edificação de um Sistema Integrado de Educação/ Formação/ Emprego;
- Desenvolvimento de um Sistema Nacional de Qualificações e Competências Profissionais;
- Estabelecimento de uma oferta formativa permanente para a formação profissional inicial;
- Promoção e desenvolvimento da formação contínua, com a participação das empresas e de outros parceiros sociais envolvidos na formação profissional;
- Criação e implementação de um centro de formação e actualização permanente para formadores e tutores;
- Organização de um sistema de informação estatística para a formação profissional, nomeadamente através da criação de um Observatório da Formação Profissional.

2.5 EMPREGABILIDADE E MERCADO DE TRABALHO EM CABO VERDE

2.5.1 Actividade económica e mercado de trabalho

No Projecto CVE/071, IEFP e LUX-DEVELOPMENT (2009a) caracterizam Cabo Verde como um pequeno país insular onde várias condicionantes naturais – terrenos pouco férteis, chuvas escassas e irregulares e poucos recursos naturais – contribuem para uma forte dependência do país para com o estrangeiro, seja através da importação de bens primários, como ainda da necessidade de receber ajuda externa para equilíbrio das suas contas.

Contudo, tem-se conseguido de certa forma atenuar tal dependência graças às elevadas taxas de emigração, nomeadamente para os Estados Unidos, Portugal e resto da Europa, facto que cria um equilíbrio das contas externas, através das remessas que os emigrantes enviam para o país. É de salientar que a estabilidade social e política que o país tem experienciado desde a sua independência, juntamente com a liberalização económica ocorrida a partir de 1991 têm sido uma importante alavanca para o crescimento económico verificado durante a última década. (Ibidem).

Entre 1990 e 2000 o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* em Cabo Verde observou um crescimento considerável, passando de valores próximos dos 900 dólares dos EUA para os 1.300 dólares, tendo sido inclusive um período de grandes reformas económicas. Durante essa década, o PIB cresceu em termos reais a uma taxa média anual de 5,8%, e o valor máximo atingido em 1999 foi de cerca de 11%. Dados das Contas Nacionais indicam que o crescimento económico da década de 1990 foi ligeiramente superior ao registado na década anterior, respectivamente 5,8 e 5,2 %. (CABO VERDE, 2004).

Quanto aos sectores de actividade, verificou-se uma amplitude de variação na taxa de crescimento do sector Primário, passando este de valores superiores a 30% para taxas de crescimento negativas, o que se encontra directamente ligado às condições climatéricas, nomeadamente à irregularidade pluviométrica. Já o sector dos Serviços tem-se apresentado relativamente estável ao longo dos anos. Na década de 1990 o peso do Estado na economia aumentou 2,4 pontos (13,8% contra 11,4% na década de 1980), apesar da privatização da maioria das empresas estatais nesse período, o que pode ser parcialmente explicado pelos aumentos das despesas correntes dos sucessivos governos. (Ibidem).

Após as elevadas taxas de crescimento do PIB do final da década de 1990, reflectidas num importante crescimento da economia (cerca de 20% entre 1997 e 2000), esta veio a viver uma desaceleração nos anos subsequentes, dado o esforço de contenção orçamental e redução das despesas e do investimento público, passando-se para uma taxa de crescimento de 5,6% entre 2003 e 2005. Segundo o Banco de Cabo Verde, as taxas de crescimento voltaram a elevar-se atingindo os 8,2% em 2006, depois de um período de maior contenção (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2009a).

O relatório do Banco de Cabo Verde mostra que houve alguma recuperação da actividade económica mundial em 2010, depois da recessão económica e financeira sentida a partir de 2008. As estimativas do FMI apontavam para um crescimento global de 5% em termos reais, relativamente à contracção registada de 0,6% em 2009. Porém, mesmo tendo em vista uma retoma da economia mundial, não se revelou suficiente para produzir postos de trabalho de acordo com as necessidades, traduzindo-se, sim, em taxas de desemprego acima dos valores dos anos anteriores, nos vários continentes, mesmo nas economias mais fortes. (Idem, 2011).

De acordo com a Organização Internacional de trabalho (OIT), o número de desempregados a nível global permaneceu nos 205.000.000, a uma diferença de mais 27.600.000 relativamente a 2007. Registou-se em 2010 uma nova vaga de pressões inflacionistas, afectando também os mercados das matérias-primas energéticas e não energéticas. Assim, embora a economia cabo-verdiana tivesse registado sucessivos progressos nas últimas décadas, alcançando como já se viu uma taxa de crescimento de 8,2% em 2006, a partir desse mesmo ano veio a registar-se um abrandamento até 2009, com 4% do PIB. Contudo, em 2010 o cenário mostrava-se promissor, com um registo muito favorável, em que as estimativas do Banco de Cabo Verde apontavam para um crescimento real de 5,6%, comparado com o crescimento registado de 4% em 2009. (Ibidem).

No que respeita à evolução da população em Cabo Verde, os recenseamentos realizados pelo INE no século passado indicam um crescimento regular, exceptuando somente a década de 1940 que viu um decréscimo de 2% devido às terríveis secas que assolaram as ilhas durante esses anos, tendo como resultado directo uma mortalidade muito acentuada. Esse é ainda um período caracterizado por contínuos fluxos de emigração, que se intensificaram na década 1970, com o advento da independência do país. Mais tarde, a partir da década de 1990, verifica-se uma redução da emigração, com impacto no crescimento da população, que se acentua. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2009a).

Quadro 3 - Estrutura e distribuição da população de Cabo Verde por grupo etário (%).

Grupo Etário	Cabo Verde	Urbano	Rural
0-9	19.0	21.2	19.9
10-14	11.1	13.4	12.0
10-17	18.3	21.9	19.8
15-24	23.3	23.3	23.4
25 e +	46.6	42.0	44.7
15-64	62.9	55.6	59.8
65 e +	7.0	9.7	8.2

Fonte: Censo 2010, INE (2010b)

A partir do Quadro 3 pode-se ver que 37,3% da população cabo-verdiana possui idade inferior a 18 anos, ou seja que é muito jovem, logo o país conta com uma importante percentagem de população activa.

Quadro 4 – Distribuição da população com 10 anos ou mais por principal meio de vida.

Principal Meio de Vida	Efectivo	%
Trabalho	167.069	42.8
Rendimento de propriedade/empresa	3.050	0.8
Reforma	9.995	2.6
Pensão	11.829	3.0
Apoio Social	5.536	1.4
A cargo de família residente em CV	161.093	41.3
A cargo de família no estrangeiro	10.783	2.8
Bolsa de estudo	1.876	0.5
Outro	18.707	4.8
ND	979	0.3
Total	389.938	100

Fonte: Censo 2010, INE (2010a)

O Quadro 4 mostra que o principal meio de subsistência da população de Cabo Verde provém do trabalho, o que põe em evidência o papel do emprego na manutenção não só do equilíbrio económico, mas também como factor preponderante para a garantia de coesão social.

Nesse sentido, o relatório do FMI (2010, p. 3) informa que a previsão do DECRP para 2008-2011, definiu como um dos objectivos primordiais para o desenvolvimento de Cabo Verde, o impulsionar de “uma economia moderna e competitiva com vista à redução do desemprego para níveis inferiores a 10% e taxa de crescimento a dois dígitos”. Do mesmo modo, um dos eixos estratégicos de gestão, visando essa meta, passa por investir no capital humano, capacitando a modernização do sistema educativo e das instituições, e reunindo recursos para a melhoria da formação técnico-profissional.

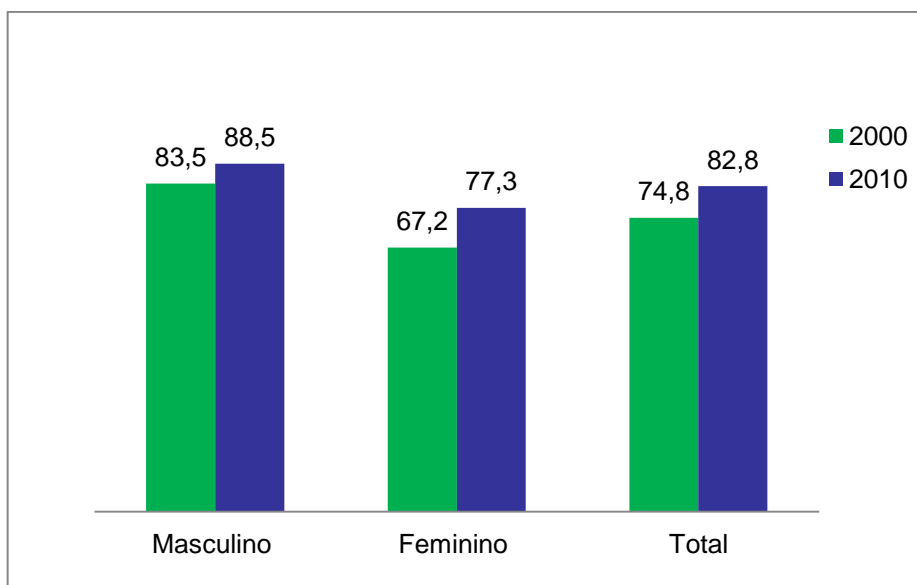


Ilustração 4 – Taxa de alfabetização da população (15 anos ou mais) por sexo em Cabo Verde, 2000 e 2010.

Fonte: Censo 2010, INE (2010a)

Verifica-se que apesar de um aumento da taxa alfabetização nas mulheres, ainda existe uma vantagem de 15% nos homens. De sublinhar igualmente o aumento da taxa de alfabetização em Cabo Verde durante a primeira década de 2000. Para além disso, os dados do INE (Censo 2010) informam que nas faixas etárias mais jovens ocorre maior paridade entre os sexos no que respeita a alfabetização, sendo que dos 15 aos 24 anos, 96,4% da população masculina é escolarizada, quase equiparada aos 97,4% da população feminina. Nos adultos dos 25 aos 44 esta tendência só sofre uma leve diminuição, apontando para 92,9% dos homens e 90,4% das mulheres alfabetizados. É então na faixa dos 45-64 anos que se começa a verificar alguma discrepância, em que 79,8% dos homens são instruídos contra 52,1% das mulheres. (INE, 2010a).

Um desequilíbrio ainda maior pode ser constatado nos maiores de 65 anos, contrastando os 47,5% da população masculina com os 18,6% da população feminina escolarizada. Pode-se assim concluir que tem havido uma evolução quanto à equidade do acesso à escolarização nos últimos anos, fazendo com que as gerações mais jovens se distingam nesse sentido das suas predecessoras. Mesmo em relação à localização, comprova-se que hoje o fosso entre as zonas urbanas e rurais começa a diminuir, sendo que nas primeiras, 91,7% e 83% dos homens e das mulheres respectivamente são escolarizados, enquanto nas segundas, são 82,9% contra 67,6% da população masculina e feminina respectivamente a ter sido alfabetizada. (Ibidem).

Caracterizando o panorama nacional quanto aos dados demográficos e índices de desenvolvimento humano, o relatório do FMI (2010, pp. 4-5) destaca o seguinte:

- A taxa de crescimento demográfico prevista para o ano de 2007 (QUIBB 2007) foi inferior a 2% ao ano. As mulheres representam 51,6% do total da população, 46% da população activa e dirigem 46% das famílias cabo-verdianas;
- A esperança de vida é de 72,3 e 76,1 anos respectivamente para homens e para mulheres;
- A taxa de mortalidade infantil tem regredido ao longo dos anos e em 2009 foi de 21,7 por 1000;
- O índice de desenvolvimento humano é de 0,736, uma evolução favorável contra 0,722 estabelecido como linha de base para 2007.

Quadro 5 – Distribuição da população residente com 15 anos ou mais por sexo segundo a situação perante a actividade económica, 2010.

Sexo	População Activa Ocupada		População Desempregada		População Inactiva		Total	
	Efectivo	%	Efectivo	%	Efectivo	%	Efectivo	%
Masculino	100575	60.9	10650	6.5	53815	32.6	165040	49.2
Feminino	76722	45.0	10518	6.2	83412	48.9	170652	50.8
Total	177297	52.8	21168	6.3	137227	40.9	335692	100.0

Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

Em 2010, os reflexos da crise económica conseguiram ser amenizados, também graças ao “suporte do Governo à economia, e ao espaço fiscal/orçamental que vinha sendo construído nos anos anteriores”. (FMI, loc. cit.). Do cenário macro-económico, o relatório destaca o seguinte:

- A taxa de inflação esperada em 2009 era de 1,4%, um decréscimo que vem da desaceleração da pressão inflacionária exercida pelo preço dos alimentos e do petróleo no mercado mundial;
- O Investimento Directo Estrangeiro (IDE) passou a superar a Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD). As remessas dos emigrantes continuam importantes para o país, embora o seu impacto tenha diminuído face aos crescentes ganhos ligados às actividades turísticas. Essas remessas evidenciaram uma ligeira redução de 0,6%. O IDE por sua vez registou uma expressiva contracção, cerca de 40,4% face ao ano anterior, contrariando a tendência positiva dos últimos anos;
- As reservas cambiais expressas em meses de importação (3,3 meses para 2009) acusaram uma redução em torno de 1,6% em decorrência da diminuição verificada nas entradas de capital externo;
- O rendimento *per capita* atingiu 2.316 dólares dos EUA.

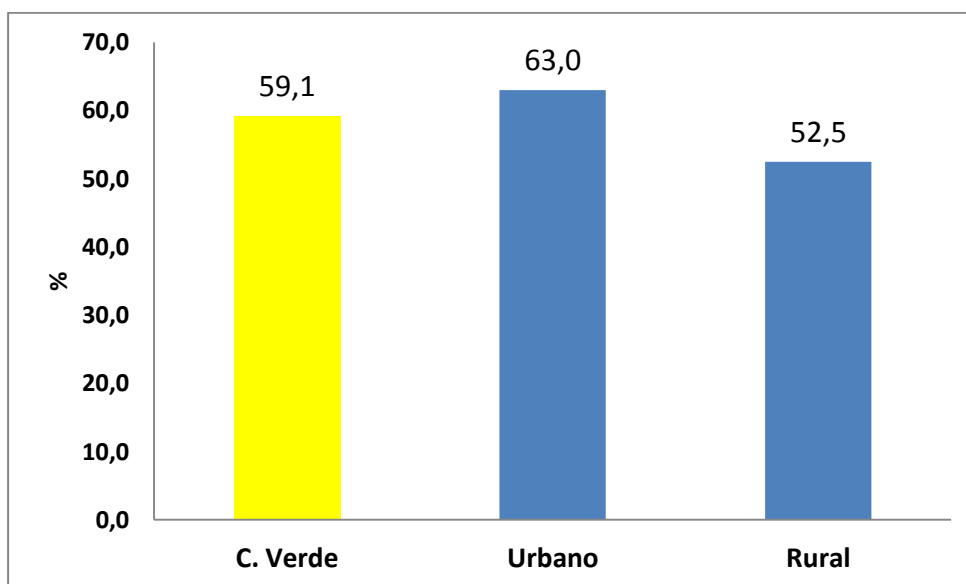


Ilustração 5 – Taxa de actividade da população em Cabo Verde, por meio de residência, 2010.
Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

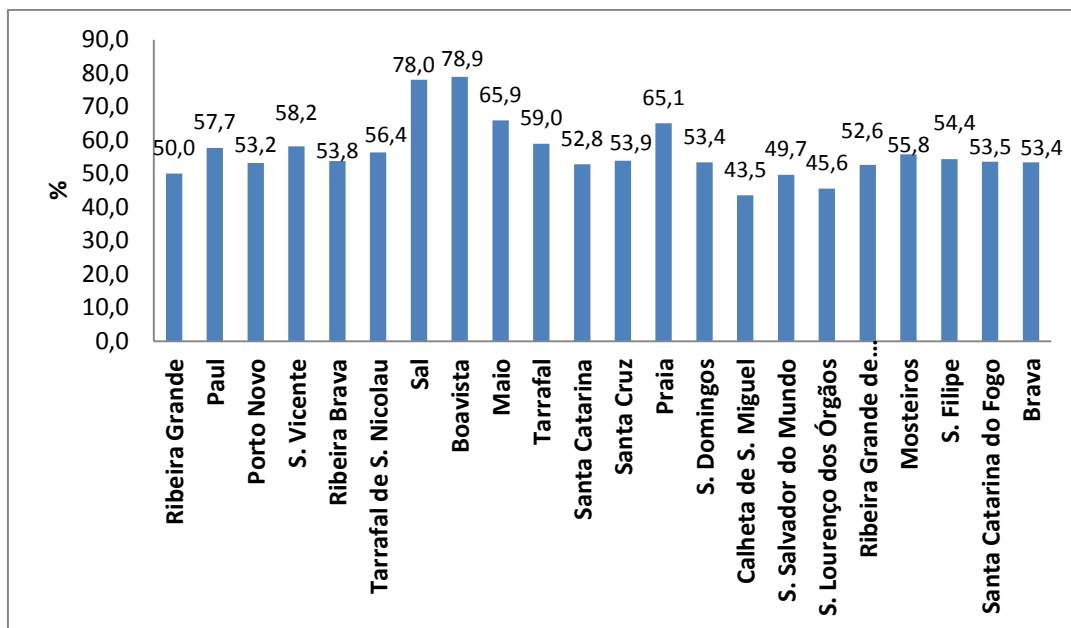


Ilustração 6 – Taxa de actividade da população em Cabo Verde, por concelho, 2010.
Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

Segundo o Livro Branco da Formação Profissional, durante a década de 1990 e início de 2000, a estrutura empresarial cabo-verdiana era essencialmente constituída por pequenas empresas (até 5 trabalhadores), representando 91,8% do total das existentes (cerca de 8.300). As grandes empresas (mais de 20 trabalhadores) representavam somente 1,7% (cerca de 150). Contudo, mesmo que importantes para a economia do país, as pequenas empresas possuem uma capacidade de absorção de mão-de-obra inferior às grandes empresas. (IEFP e FUNDESCAN, 2004).

Assim, durante esse período, o total de emprego por elas gerado foi de 14.593 (41,6%), representando em média cerca de 1,7 trabalhadores por cada pequena empresa, enquanto as grandes empresas geraram 15.614 empregos, ou seja, 44,5%, e cada média empresa empregava 100 trabalhadores. O mesmo documento mostra que até 2004 a maioria das empresas estava localizada nas ilhas de Santiago (42,9%) e de São Vicente (23,2%), totalizando 2/3 das empresas existentes no país. Em Santiago, destacava-se o concelho da Praia com 54% das empresas, o equivalente a 2.172 empresas. (Ibidem).

Quadro 6 - Distribuição da população activa ocupada segundo o sexo por profissão, 2010.

Grandes Grupos Profissionais	Sexo					
	Masculino		Feminino		Total	
	Efectivo	%	Efectivo	%	Efectivo	%
Profissões militares	811	98.2	15	1.8	826	100.0
Representantes dos poderes legislativo e executivo	2702	62.4	1628	37.6	4330	100.0
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	4778	44.1	6065	55.9	10843	100.0
Técnicos e profissionais de nível intermédio	3885	62.4	2345	37.6	6230	100.0
Pessoal administrativo	2394	42.1	3291	57.9	5685	100.0
Pessoal dos serviços e vendedores	16028	39.4	24607	60.6	40635	100.0
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura	9159	72.5	3478	27.5	12637	100.0
Operários, artífices e trabalhadores similares	23914	92.0	2066	8.0	25980	100.0
Operadores de instalações de máquinas e trabalhadores da montagem	5654	92.5	459	7.5	6113	100.0
Profissões elementares (não qualificadas)	19224	42.6	25870	57.4	45094	100.0
Total	88549	55.9	69824	44.1	158373	100.0

Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

O Inquérito às Forças de Trabalho realizado em 1996 revelava que cerca de 40% da população empregada em Cabo Verde exercia a sua actividade no sector não estruturado da economia, ou seja informal, nomeadamente no comércio, na indústria transformadora, nos transportes e na construção civil. Segundo o mesmo estudo, 59% exerce actividades de comércio e transporte nos postos da via pública, nos mercados públicos e de forma ambulante.

Executadas no domicílio do cliente, destacam-se actividades de construção civil e reparação (20,5%) e os serviços domésticos (17%). (IEFP e FUNDESCAN, 2004).

Quanto às actividades ligadas à indústria transformadora, realizadas no domicílio do trabalhador (3,4%) são essencialmente indústrias têxteis e de vestuário e ainda indústria da madeira. Dados do Inquérito ao Sector Informal (1997) mostraram ainda que cerca de 15,4% dos proprietários das empresas deste sector não possuem qualquer habilitação académica, 63% possuem o nível básico, 9,5% o nível secundário e 2,2% uma formação superior.

Sobre o emprego e a questão da empregabilidade em Cabo Verde, o estudo elaborado pelo IEFP e Lux-Development (2009a), refere como sectores que dão maior contributo ao PIB cabo-verdiano, a Agricultura, a Pesca, os Serviços e a Construção. Nos Serviços não se pode deixar de destacar o Comércio e o Turismo. Na Agricultura e Pescas trabalha uma fatia importante da população activa de Cabo Verde. Segundo o estudo, o sector da Agricultura terá tendência a libertar mão-de-obra em benefício de outros sectores, nomeadamente a Indústria e os Serviços. Nos últimos anos o Turismo tem sido o sector mais dinâmico, assim como é um dos principais recebedores de IDE. De acordo com o DERP-II 2008/2011, entre 2004 e 2006, este sector contribuiu com 9.427 postos de trabalho e através do IDE, para uma taxa de crescimento do PIB de 37,9% em 2006.

Relativamente ao quadro da região africana, no que respeita o emprego e a empregabilidade, tal como se pode concluir através da análise dos dados do Banco Mundial de 2008, a população africana é maioritariamente jovem, logo activa. Contudo, são também os jovens os mais afectados pelo desemprego e consequentemente pela pobreza, atendendo a que três em cada cinco dos desempregados são jovens (OIT 2006), pelo que nesta perspectiva é possível definir um padrão semelhante à realidade nacional. Por outro lado, na região, em média, 72% da população juvenil vive com menos de 2 dólares dos EUA por dia. De acordo com o relatório Indicadores de Desenvolvimento em África ADI 2008/2009, alguns dados apurados sugerem que:

- Os jovens perfazem 37% da população em idade laboral, mas 60% do total de desempregados;
- Os jovens começam a trabalhar cedo (um quarto das crianças entre os 5-14 anos trabalha) especialmente nas áreas rurais;
- Os jovens empregam-se principalmente na agricultura, onde representam 65% do total dos trabalhadores;

- O desemprego juvenil é muito mais prevalecente nas áreas urbanas, enquanto o subemprego é mais prevalecente nas áreas rurais;
- As raparigas trabalham mais horas que os rapazes, têm mais probabilidades de estarem em subemprego e mais probabilidades de se verem afastadas da força de trabalho. Enfrentam também maiores desafios, devido à maternidade precoce e falta de oportunidades educativas e de emprego, como acontece com a juventude rural;
- Os jovens em situações pós-conflito enfrentam desafios específicos, pois muitos viram-se privados de instrução, cresceram em sociedades violentas e em muitos casos foram eles próprios combatentes.

Como se viu, é possível encontrar várias semelhanças com o caso de Cabo Verde, dado que, efectivamente, o desemprego atinge essencialmente os jovens e para além disso a população feminina é igualmente a mais afectada. O sector Primário é do mesmo modo, aquele onde se verificam maiores taxas de subemprego. No caso nacional, há contudo a vantagem de se viver uma situação de estabilidade política e social, longe de conflitos armados, elemento diferenciador em relação a outros países da região e que acaba por lhe permitir muitas vezes contornar com maior facilidade alguns dos problemas estruturais da sua economia.

O relatório “Juventude e Emprego em África – O Potencial, O Problema, a Promessa” entende que a problemática do emprego deve ser atacada em diversas frentes e assinala vários campos de acção críticos para se dar início à sua resolução. Estes incluem, para além da gestão de questões demográficas, o potenciamento de oportunidades de emprego e educação nas zonas rurais, o estímulo a atitudes e iniciativas empreendedoras e a melhoria do “acesso e qualidade da formação para a aquisição de competências”. (BANCO MUNDIAL, 2008).

Segundo o Estudo/Diagnóstico sobre o Mercado de Emprego em Cabo Verde, no período de 2001 a 2005 o programa do Governo da VI Legislatura elegeu a formação e o emprego como grandes prioridades, com base em práticas modernas de promoção do emprego. Pretendia-se, assim, promover o emprego através do crescimento económico e do aumento da produção nacional. Na altura, o incremento do investimento produtivo, essencialmente privado (nacional e estrangeiro) foi visto como arma para a erradicação do desemprego. Mas contrariamente às previsões imperou a necessidade de recuperação de equilíbrios dado a “políticas macro-económicas mais voluntaristas dos últimos anos da década

de 1990”, o que obrigou a implementação de planos restritivos, que naturalmente acabariam por reflectir negativamente no crescimento económico, e como consequência, na oferta de emprego. (CABO VERDE, 2008).

Deste modo, não obstante a formação profissional ter sido priorizada no que concerne à redução do desemprego e do défice de qualificação em algumas áreas-chave para a economia, somente através do Orçamento do Estado de 2005 se veio a dedicar especial atenção a tal dimensão do desenvolvimento, tendo sido postas em prática algumas medidas, destacando-se o incentivo às entidades empregadoras que contratem jovens ou desempregados de longa duração e financiamento para formação, através de atribuição de bolsas e pagamento de propinas a jovens com idade não superior a 35 anos. Durante a década de 1990 foi designado como sector importante a desenvolver o da Indústria, sendo que paralelamente aos sectores do Turismo e de Prestação de serviços internacionais (Telecomunicações, Finanças, e outros) passou a constituir um dos eixos de inserção do país na economia mundial. (Ibidem).

2.5.2 Desemprego em Cabo Verde

Existem em Cabo Verde duas formas de desemprego, o estrutural e o conjuntural, sendo que o primeiro, ligado geralmente à ausência de crescimento económico, é aquele que tem maior expressão na realidade nacional. Uma das suas causas mais evidentes é efectivamente a falta de chuvas, associada ainda à reduzida fertilidade dos solos, factores que limitam a produção agrícola, acabando por conduzir a actividade económica nesse sector ao estado de quase estagnação. Como se viu, o sector Agrícola ainda continua a ser um dos principais empregadores, é desta forma que dadas as pobres condições naturais do país, acaba por ser também um dos maiores geradores de desemprego, contribuindo para fortes taxas de desemprego estrutural. Tratando-se de sistemas agrícolas de sequeiro e familiares, grande parte dos trabalhadores ficam desempregados, uma vez terminadas as fainas, considerando-se que se encontram em situação de desemprego sazonal. (CABO VERDE, 2008).

Outro factor determinante para a persistência do desemprego estrutural é a insuficiência da procura agregada, ou seja, o volume da actividade económica é insuficiente e não cresce a ritmo passível de absorver a mão-de-obra disponível. Durante as décadas de 1990 e 2000, o país conheceu períodos de desemprego cíclico, principalmente durante fases de

desacelerado crescimento como foi o período 2001/2004, marcado inclusive com o abrandamento do consumo final. (Ibidem).

Por outro lado, ainda que o país tenha entrado numa dinâmica de desenvolvimento, reflectida num considerável crescimento económico nos últimos anos, tal não foi acompanhado por verdadeiras melhorias qualitativas e quantitativas quanto ao emprego. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2011).

Quadro 7- Indicadores de desemprego no período 2000/2010.

Indicadores	2000	2006	2008	2010
População desempregada	29.588	33.574	35.476	21.168
Taxa de desemprego	17.3%	18.3%	17.8%	10.7%
Taxa de desemprego feminino		23.0%	22.0%	12.1%
Taxa de desemprego jovens 15-24 anos	29.7%	32.3%	31.0%	21.3%
Taxa de desemprego da população com nível de alfabetização		21.5%	12.9%	
Taxa de desemprego da população com nível de EBI		17.1%	15.1%	
Taxa de desemprego da população com nível secundário		25.1%	25.4%	
Taxa de desemprego da população com nível médio		11.3%	13.5%	
Taxa de desemprego da população com nível superior		13.4%	21.8%	

Fonte: Dados INE 2011, IEFP e Lux-Development (2011)

Na década de 1990, a Taxa de Desemprego reduziu de cerca de 8 pontos percentuais situando-se em 17% no ano 2000, a que se seguiu um período de agravamento, atingindo 24% em 2005, ou seja, quase o mesmo nível de 1990, seguido de uma leve diminuição para 18% em 2006. (CABO VERDE, 2008).

O Relatório do FMI (2010) refere que de acordo com o Inquérito Socio-económico, em 2008 a população total activa era de 198.857 e a população empregada de 163.380 (51,4% homens e 46,1% mulheres) e a população desempregada de 35.745. A taxa de desemprego em 2008 era de 17,8%, uma evolução positiva em relação ao dado do QUIBB

2007 correspondente a 21,7%, mas ainda muito alta para a dinâmica de desenvolvimento que se deseja imprimir.

São as mulheres as mais atingidas pelo desemprego. A título de exemplo e como se pode verificar no quadro anterior (Quadro 7) 22% das mulheres activas estavam em situação de desemprego em 2008, contra 13,8% de homens.

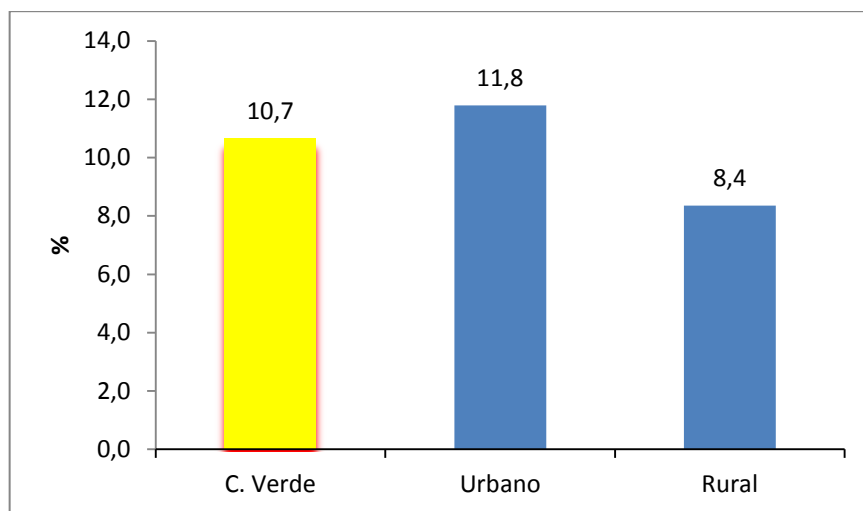


Ilustração 7 - Taxa de desemprego por meio de residência, 2010.
Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

O Estudo/Diagnóstico sobre o Mercado de Trabalho em Cabo Verde dá-nos conta que em 2006 a população activa era de 183.254, ou seja, mais 61.190 activos de que 16 anos antes e 11.941 acima do volume da força de trabalho de 2000. Dos activos, 149.680 estavam ocupados e 33.574 desempregados, o correspondente a uma Taxa de Desemprego de 18,3%. Santo Antão era a ilha mais afectada pelo desemprego pois 27 de cada 100 activos se encontravam nessa situação, seguindo-se a ilha de São Vicente com uma Taxa de Desemprego de 25%, também superior à média nacional. Sal era a ilha com menor Taxa de Desemprego (9%). (CABO VERDE, 2008).

Relativamente às faixas etárias mais atingidas pelo desemprego, assim como o nível de instrução dos desempregados, o mesmo estudo revela que os mais atingidos pelo desemprego no país são os jovens, chamando a atenção para os seguintes dados:

- a) Em Cabo Verde, o desemprego afecta, particularmente, os jovens. Assim, se em média 18 em cada 100 activos estão no desemprego, 33 em cada 100 activos dos 15-24 anos estão nessa situação;
- b) Os desempregados são relativamente mais jovens do que os empregados, tendo em média 27,7 anos, ou seja, 9,6 anos a menos do que os últimos e é nas ilhas de

Santiago e do Fogo onde a diferença é mais acentuada (10,8 e 11 anos, respectivamente). Os desempregados de São Vicente e de Santo Antão são os mais velhos, pois têm cerca de 27,9 e 29,5 anos respectivamente, todos acima da média nacional;

c) Em 2006 cerca de 33.574 pessoas com idade igual ou superior a 15 anos estavam no desemprego, e destes, 18.226 residiam na ilha de Santiago;

d) Os desempregados de Cabo Verde são na sua maioria jovens e relativamente instruídos, porque, aproximadamente 44% possuem o nível secundário (41%) ou o superior (3%), cerca de nove pontos percentuais acima dos empregados;

e) Os empregados têm em geral baixo nível de instrução, pois a grande maioria (61%) possui nível equivalente ao ensino básico, cerca de 29% possuem o nível secundário e apenas 4%, o nível superior.

Quadro 8 – Taxa de desemprego, de actividade e de ocupação por sexo e segundo grupos etários, 2010.

Grupo Etário	Taxa de Desemprego			Taxa de Actividade			Taxa de Ocupação		
	Sexo			Sexo			Sexo		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
15-24	18.3	25.5	21.3	46.7	35.4	41.1	38.2	26.3	3,4
25-64	7.0	8.5	7.7	85.4	68.0	76.6	79.4	62.2	70.8
65+	1.3	0.7	1.0	23.4	11.0	15.9	23.1	10.9	15.7
Total	9.6	12.1	10.7	67.4	51.1	59.1	60.9	45.0	52.8

Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

Identificam-se como principais causas do desemprego nos últimos anos, o necessário “ajustamento” do mercado à concorrência e a procura de maior “eficiência e competitividade”, mas essencialmente o “abrandamento” da actividade económica. Assim, de cada 100 desempregados, 72 perderam emprego por redução da actividade (31%), falência/suspensão da actividade da entidade empregadora (25%), ou por fim de contrato (16%) e essas são as principais razões em quase todas as ilhas, exceptuando o Sal, e em quase

todos os ramos de actividade. O desemprego foi mais crítico nos sectores da Saúde, das Actividades financeiras, das Organizações internacionais e da Administração pública. (CABO VERDE, 2008).

Exceptua-se o ramo do Alojamento e Restauração, em que a maioria da perda de emprego (51%) deve-se a problemas disciplinares (28%), doença (5%), vontade própria (11%) ou outras razões que não as relacionadas com a redução da actividade. Exceptuam-se também as famílias com empregadas domésticas onde as principais causas são problemas disciplinares (25%), doença (13%) e vontade própria (10%). Contudo, o essencial da perda de emprego por redução de pessoal (65%) ocorreu na Construção (25%), na Administração pública (24%), na Indústria transformadora e Electricidade (8%) e no Comércio (8%). (Ibidem, p.93).

Por outro lado, o mesmo documento chama a atenção para o facto de ainda nem todos poderem aceder facilmente a uma formação, principalmente os desempregados que inclusive são os que dela mais necessitam como forma de potenciar oportunidades de emprego, já que muitos detêm um nível de instrução relativamente baixo, e os que já trabalharam (que são a maioria) exerciam normalmente ocupações não qualificadas.

Em Cabo Verde, 26.908 desempregados, dos quais 22.466 que procuram trabalho, nunca assistiram a uma formação, o equivalente a 80% e 82% do conjunto dos desempregados e dos que procuram emprego respectivamente. Pelo menos 61 em cada 100 desempregados e 60 em cada 100 desempregados que já trabalharam e que nunca fizeram uma formação foi por não terem conhecimento ou então por não existir formação disponível (45% e 46% respectivamente) ou por não procurarem ou não se interessarem (17% e 14%) respectivamente. (Ibidem, p.95)

Paradoxalmente, o Projecto IEF e Lux-Development (2009a) chama a atenção para o facto de haver também uma elevada percentagem de desempregados com formação académica, na qual o Estado tem estado a apostar, mas que tais medidas vêm mostrando não ser garantia de emprego devido à saturação do mercado com esse tipo de mão-de-obra, em vez de uma melhor preparada para o desempenho de funções mais específicas. Conclui assim que no concernente à formação, a mesma deve ser orientada para o emprego, com ênfase na especialização técnica e no saber-fazer. Em 2008, um quarto dos desempregados possuía o nível secundário como formação e 21% o nível superior, levando a pensar sobre um possível desfasamento entre a formação e as demandas do mercado do emprego.

A formação para o emprego pede do mesmo modo uma aprendizagem no gerar do auto-emprego, porque o mercado não é capaz de produzir emprego indefinidamente. Contudo, não se pode esquecer que a capacidade de se ser empreendedor não é comum a todos, exigindo do indivíduo não só determinados atributos como ‘ferramentas’ traduzíveis em conhecimentos e competências.

O Estudo/Diagnóstico sobre o Mercado de Emprego mostra inclusive que dos desempregados que procuram emprego, apenas 10.483 consideram-se capazes de criar o seu próprio negócio, o equivalente a apenas 38% desse universo e desses, os do Fogo parecem ser mais empreendedores, pois 61% dos desempregados à procura de emprego consideram que têm condições para trabalhar por conta própria. (CABO VERDE, 2008).

Ainda relativamente à adequação da formação virada para o trabalho em relação com o nível de instrução dos desempregados, os dados reflectem que dos 27.323 desempregados que procuram emprego, cerca de 11.762, ou seja, 43 em cada 100 desejam fazer um curso superior. Destes, 6.030 estão na ilha de Santiago, o equivalente a 51%, e cerca de 22% estão em São Vicente e os restantes nas outras ilhas. Cerca de 1.318 desempregados que procuram emprego desejam fazer um curso de Engenharia, da Civil à Informática e esta é assim a primeira preferência. Seguem-se os cursos de Professorado (8%) de Direito/Advocacia (7%), de Informática (7%). Apenas 171 desses desejam formar-se no domínio do Turismo, sendo que nenhum deles habita na ilha do Sal. (Ibidem).

Paradoxalmente a essas tendências, os maiores criadores de emprego têm sido os sectores da Agricultura e pescas e o da Construção, na prática menos exigente a nível de escolarização. Este facto é condicente com a necessária valorização de competências mais especializadas que dêem resposta aos sectores de Prestação de serviços, Finanças, Telecomunicações, juntamente com o Turismo e sector Imobiliário, mais transversais. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2009a).

Importa assim realçar a situação contraditória que ocorre no mercado de trabalho nacional, já que segundo dados do mesmo estudo, os sectores mais dinâmicos e potenciais criadores de postos de trabalho como sejam a Construção civil e a Hotelaria e restauração, são aqueles para os quais há menos procura por jovens que desejam um emprego, pois embora com alguma escolarização, estes não se encontram qualificados profissionalmente para dar resposta às reais exigências do mercado. Partindo de uma análise do mercado de trabalho cabo-verdiano, constata-se que mesmo numa situação de crescimento económico regular, a criação de emprego vem-se mostrando aquém do que seria necessário para haver um

equilíbrio, ou seja, que o crescimento na casa dos 6% não é suficientemente gerador de empregos, de forma a haver um impacto na redução do desemprego.

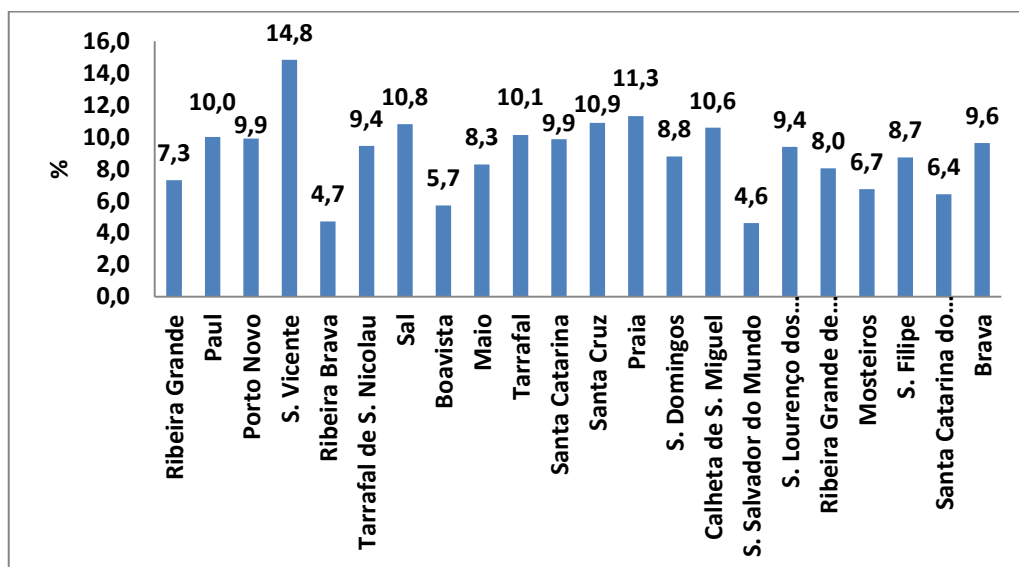


Ilustração 8 – Taxa de desemprego em Cabo Verde, por concelho, 2010.

Fonte: Censo 2010, INE (2010a).

Segundo o Estudo/Diagnóstico sobre o Mercado de Emprego em Cabo Verde, em 2006 residiam em Cabo Verde 292.858 pessoas com idade igual ou superior a 15 anos, em 2011 eram 343.435 e prevê-se que em 2015 sejam 370.194, no horizonte do Plano Nacional de Emprego (PNE). Do mesmo modo, admitindo que a Taxa Líquida de Actividade tenderá a aumentar para convergir, a população activa do país atingirá 267.253 indivíduos em 2015. Cerca de 68.000 novos activos entrarão para o mercado de trabalho até 2015. (CABO VERDE, 2008).

O mesmo estudo informa que para se reduzir a Taxa de Desemprego a um dígito, realizando a meta do Governo, reafirmado no âmbito do Acordo de Concertação Estratégica, deverão ser criados cerca de 90.000 novos empregos permanentes entre 2007 e 2015, ou seja, teria que haver uma geração média de cerca de 11 mil novos postos de trabalho por ano até 2011, e de cerca de 9.000 novos postos de trabalho no período subsequente do plano. Alcançar esse objectivo, pressupunha a criação de cerca de 44.000 novos empregos permanentes entre 2007 e 2011. Concretizar esse plano em 2013, ou seja, entre o fim da legislatura e o horizonte do PNE impõe a geração de cerca de 68.000 novos empregos permanentes entre 2007 e 2013, ou seja, em média cerca de 10.000 novos empregos permanentes por ano, nesse período, e cerca de 16.000 no período subsequente do PNE, situando a Taxa de Desemprego em 7,7%.

2.5.3 Desemprego em São Vicente

Dados do estudo do IEFP e Lux-Development (2009a) mostram que em São Vicente, numa população com mais de 15 anos, 25.509 pessoas estavam empregadas, contra 9.727 desempregadas, em 2008. A ilha de São Vicente apresentava a maior incidência do desemprego do arquipélago, com 27% dos activos desempregados, seguida da Praia com 21,8% e Santo Antão com 20,4%.

Quadro 9 – População de 15 anos e mais, por domínio e segundo a situação na actividade.

Domínio	População Empregada		População Desempregada		Variação 2006/2008	
	2006	2008	2006	2008	População Empregada	População Desempregada
S. Antão	12.065	13.760	4.487	3.519	1.695	-968
S. Vicente	24.696	25.509	8.179	9.727	813	1.548
Sal	8.699	8.246	860	1.430	-453	570
Santiago (Interior)	48.030	61.598	10.364	7.034	13.568	-3.330
Praia	42.781	41.294	7.862	11.498	-1.487	3.636
Fogo	13.409	12.972	1.822	2.268	-437	446
Total	149.680	163.379	33.574	35.476	13.699	1.902

Fonte: IEFP e Lux-Development, (2009a).

No mesmo ano, a Taxa Líquida de Actividade foi de 65,9% e a Taxa de Desemprego foi de 27,6% em São Vicente. Também se constata que em São Vicente, no meio urbano a população activa era de 30.923 indivíduos, a Taxa Líquida de Actividade correspondia a 66,7% e a Taxa de Desemprego a 28,6%. No meio rural os valores eram de 4.313 para População Activa, 61% para Taxa Líquida de Actividade e 20,2% para Taxa de Desemprego, no mesmo ano. (Ibidem).

2.5.4 O sector metalomecânico e mecânico e o emprego em Cabo Verde

Segundo o Estudo Sectorial da Família Profissional Metalomecânica, conduzido por IEFP e Lux-Development (2011), o sector Metalomecânico é de crucial importância para a indústria de Cabo Verde. Apesar de ser essencialmente constituído por várias pequenas empresas, este sector encontra-se estruturado de forma a possibilitar a sua rápida adaptação às necessidades práticas do mercado, oferecendo assim uma cadeia de abastecimento industrial, também ele flexível, inovador e competitivo a nível tecnológico. O mesmo documento informa que até pouco tempo atrás, o Sector Metalomecânico tinha vindo a expandir-se essencialmente na ilha de São Vicente, e que hoje se verifica um alargamento para outros concelhos do país, nomeadamente para as ilhas de Santiago e do Sal.

Quadro 10 - Empresas do sector metalúrgico por região do país, 2007.

Ilha	Nº Empresas
S. Antão	3
S. Vicente	40
S. Nicolau	3
Sal	5
Boavista	1
Maio	1
Santiago – Praia	33
Santiago – Interior	25
Fogo	2
Brava	1

Fonte: Recenseamento Empresarial 2007, IEFP e Lux-Development (2011).

Inicialmente dependente de actividades como a marinha mercante, os transportes terrestres e de pesca, ocorreram mudanças que levaram a sua adaptação a outros sectores económicos, como por exemplo através do suporte à construção civil, assim como à indústria transformadora e agro-pecuária. No âmbito do mesmo estudo, se mostrou que a família profissional Metalomecânica faz hoje parte do sector da Construção e vem verificando um desenvolvimento constante devido ao crescimento dos outros sectores que apoia. Foi assim considerada como sendo uma família prioritária, sumariamente caracterizada do seguinte modo:

- a) As empresas deste sector são essencialmente pequenas estruturas (com até 5 trabalhadores), e mais de 64% localizam-se nas cidades da Praia e do Mindelo, segundo o Plano Estratégico da Formação Profissional 2007/2010;
- b) A oferta formativa existente é insuficiente para a procura, e localiza-se quase exclusivamente em São Vicente. Muitos técnicos cabo-verdianos sentem necessidade de seguir acções de formação no exterior, como forma de actualização dos seus conhecimentos, devido à escassez de oferta no campo das novas tecnologias, a nível local. Nota-se assim a urgência de modernização das formações de metalomecânica, no que respeita ao equipamento tecnológico utilizado.

O PIB da família profissional Metalomecânica insere-se como percentagem no PIB da Construção e Obra civil e Indústria transformadora, e é parte importante do tecido empresarial cabo-verdiano, representado em 2007, 1,52% das empresas nacionais e 1,37% das receitas empresariais, sendo que a sua produção corresponde à efectiva criação de riqueza nova e está acima do valor médio nacional. Dada à sua pequena dimensão, a maioria das empresas do sector trabalha somente no seu próprio concelho. As grandes empresas do Sector são: a Cabnave (134 profissionais); a Matec (89 profissionais) e Construções Metálicas (90 profissionais). Sendo a Cabnave a única empresa pública do sector, pode-se afirmar que 99% das empresas são privadas. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2011).

O desenvolvimento do sector nos últimos anos levou à instalação de empresas estrangeiras, principalmente na ilha de Santiago, que vieram introduzir novas tecnologias, aumentando a competitividade. Contudo, segundo os dados fornecidos pelo INE no recenseamento empresarial realizado em 2007, o número de empresas pertencentes a essa família é ainda reduzido, existindo a nível nacional 114, com um total de 1.242 técnicos e volume de negócios de 2.622.043.000 Escudos de Cabo Verde. (Ibidem).

Quadro 11 – Dados estatísticos das empresas do sector metalomecânico por divisão de actividades económicas, 2007.

Ramo de actividade económica	Total de empresas	Pessoal serviço	Volume negócio
Indústrias metalúrgicas de base	8	31	11.638
Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	88	789	916.707
Fabricação de máquinas e equipamentos	2	7	13.976
Fabricação de veículos automóveis, reboques e semi-reboque	2	9	8.063
Actividades especializadas de construção (20%)	9	141	302.672
Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (20%)	3	257	1.367.908
Fabricação de outro equipamento de transporte	2	8	1.080
Total	114	1.242	2.622.043
Representação em relação ao total nacional	1.52%	2.67%	1.37%

Fonte: Recenseamento Empresarial 2007, IIEFP e Projecto Lux-Development (2011).

No que respeita à empregabilidade, é actualmente condição *sine qua non* que os profissionais passem por um processo de formação técnica que acompanhe a introdução de tecnologias de ponta no ramo industrial. O mesmo estudo diz-nos que em 2000, a família Metalomecânica se constituía de 2% do total dos activos, caindo para 1,9% em 2006 e voltando a atingir os 2,7% em 2007. É no sector empresarial privado que se encontra empregada a maior percentagem de profissionais (58,21%) e destes 24,8% trabalham por conta própria. Dados sobre o desemprego indicam que 6,8% dos activos da família profissional estavam desempregados em 2000, tendo o mesmo atingido os 12,6% e 4,7% em 2005 e 2006, respectivamente, valores que se situam abaixo da média nacional. Relativamente ao nível de instrução, 4,2% e 5,6% dos activos possuíam formação média e superior, em 2005 e 2006, respectivamente. Enquanto 50,5% e 54% possuíam o nível básico de instrução e 35%, o nível secundário, nos mesmos anos respectivamente. Quanto à idade, mais de 80% tinham menos de 45 anos em 2000, 2005 e 2006. No que diz respeito à variável género, há predominância de homens, 97,6% em 2006.

Conclui-se deste modo que os activos na família profissional de Metalomecânica são a 99% do sexo masculino, maioritariamente jovens e inseridos há muitos anos no mercado

de trabalho. Segundo o INE, a taxa de desemprego calculada é praticamente nula, devido a uma grande facilidade dos profissionais do sector trabalharem por conta própria. Em 2006, 55% dos activos trabalhavam na oferta de serviços à construção e reparação de veículos, e 25% na indústria transformadora. Actualmente, grande parte situa-se na Construção e obra civil. A Cabnave tem sido até agora a maior formadora e empregadora dos profissionais deste sector. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2011).

O estudo mostra ainda que a definição das áreas profissionais e sua dinâmica dentro do mercado de trabalho cabo-verdiano permitem projectar de modo mais consequente o desenvolvimento económico do país, com base na criação de emprego. Para isso torna-se necessário identificar estratégias de formação profissional correspondentes à procura, e mais importante ainda, adaptadas ao plano de crescimento da economia.

2.5.5 Educação, emprego e emigração

As progressivas reformas na educação em Cabo Verde encontram seu ponto máximo na Lei de Bases do Sistema Educativo de 1990, prevendo no seu conteúdo, uma formação integral e permanente para os cidadãos, numa óptica universalista. O Plano Estratégico de Formação Profissional 2007/2010 reforça esse conteúdo, procurando uma articulação entre o sistema de ensino, o sistema da formação profissional e o emprego como principais forças para a competitividade, não só a nível do país, como também no contexto internacional. Como desafios associados à problemática da educação e do emprego, somam-se outros mais específicos do quadro internacional, como seja o elevado grau de dependência, a adaptação tecnológica e as mudanças que se operam em função da globalização. Além disso, o documento considera como uma das políticas a serem seguidas, a adequação das estratégias sectoriais de desenvolvimento, com vista a ajustá-las aos parâmetros demográficos, tendo em conta o ritmo de crescimento contínuo da população na década de 1990 (2,4% por ano), assim como a redução nesse mesmo período do fluxo da emigração. Os efeitos da globalização trouxeram a necessidade de se perspectivar a unificação dos padrões de competência profissional, na tentativa de um acelerado ajustamento às novas tecnologias e às mudanças nos sistemas organizacionais. Nesse sentido, Cabo Verde é obrigado a acompanhar essas mudanças adoptando medidas para facilitar a sua integração no contexto internacional em matéria de desenvolvimento humano. A Legislação Básica do Sistema Nacional de

Qualificação do Decreto-Lei nº22/2010 de 14 de Junho surge como instrumento legal aglutinador de vários diplomas anteriores com o objectivo de dar cobertura a todos os subsistemas de ensino, de formação técnica e do emprego nos últimos anos. Referindo-se à importância do Sistema Nacional de Qualificação e o seu papel central na promoção, desenvolvimento e integração dos citados subsistemas, possui como um dos seus componentes, o Quadro Nacional de Qualificações, um diploma cujo papel é comparar e relativizar as competências individuais, e garantir a respectiva transparência a nível das qualificações. Ao Catálogo Nacional de Qualificações cabe o papel de dinamizar e enquadrar as qualificações, decorrentes dos processos da educação, da formação técnica profissional e da unidade do mercado laboral, assim como de orientação da mobilidade dos recursos humanos. (CABO VERDE, 2007).

Centrando-se em estratégias que favorecem a mobilidade dos trabalhadores face à qualificação profissional adquirida, no actual contexto reina alguma expectativa de enquadramento profissional no estrangeiro através da emigração, pois sendo Cabo Verde um pequeno país insular e de fracos recursos, não possui actualmente capacidade de absorção de uma boa percentagem dos diplomados e as previsões para os próximos anos não apontam nesse sentido, dadas as limitações estruturais da economia e sobretudo devido à conjuntura de crise económica a nível mundial. Mas a exigência de mobilidade dos jovens por razões profissionais impõe que estes detenham as competências necessárias para concorrer nas mesmas circunstâncias que outros jovens a nível internacional.

A propósito das competências necessárias, Tolentino é muito claro numa entrevista concedida ao jornal cabo-verdiano Expresso das Ilhas, em Setembro de 2012, quando faz uma abordagem acerca da necessidade dos jovens cabo-verdianos serem competitivos, deixando porém a ressalva de que não é possível falar de competitividade sem primeiro avaliar outros factores intrínsecos à questão da educação como sejam os currículos, que deverão ser periodicamente revistos, tendo-se como referência bons exemplos a nível mundial, mas nunca esquecendo que se está a trabalhar para o sistema educativo cabo-verdiano, com todas as especificidades que lhe são inerentes. Para além dos currículos, é necessário pensar na atitude dos alunos e dos educadores, perante a sua melhoria contínua, como também a gestão dos espaços, em função de necessidades concretas da aprendizagem. O autor chama a atenção para a urgência de concretização de acções capazes de sustentar projectos elaborados, pois no seu entender:

Hoje não é possível que as nossas crianças e os nossos jovens sejam competitivos a nível internacional se não tiverem acesso, o mais cedo possível, à informática, à matemática e às línguas. Não conseguiremos formar jovens para competir nos mercados de trabalho do continente, da Europa, do Médio Oriente, sem estes atributos. Mesmo em relação às línguas, em Cabo Verde temos de começar por ter uma atitude muito mais clara relativamente à promoção e ao domínio da língua portuguesa e depois, das outras línguas estrangeiras. (TOLENTINO, 2012).

A questão do grau de competitividade dos jovens é fundamental, porquanto os critérios irão depender sempre da qualidade da formação que as instituições lhes oferecem, pois só assim os recém-formados conseguirão assegurar verdadeiras vantagens de distinção e se destacarem no mercado internacional.

2.6 A PROPOSTA DO GOVERNO DE CABO VERDE PARA A FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL

Com a reforma do ensino secundário em 1995/1996, o Governo procurou implementar uma nova filosofia para o ensino técnico, objectivando-se por esta via, abarcar a formação técnica de quadros de nível médio e intermédio. Das principais medidas de reformas operadas em todos os cursos consta a redução da carga horária teórica e a introdução da componente “formação em contexto de trabalho” com o objectivo de melhorar a qualidade dos cursos perante o mercado de trabalho. Foi criado o ACP para o 2º e 3º ciclo dos cursos do ensino técnico das escolas técnicas. Ao abrigo da nova Orgânica do Ministério de Educação (Decreto- Lei nº25/01 de 05/11/019), poderia assim iniciar-se tanto no 10º como no 12º ano (preparação para o mercado de trabalho), prevendo-se deste modo um mecanismo de ligação e de integração, a funcionar com a formação profissional. (CABO VERDE, 2007, p. 33).

O processo relacionado com a reforma do ensino técnico, no que toca à introdução do ACP, não teve lugar em 1995/1996, conforme foi anunciado no respectivo Decreto-Lei, mas sim alguns anos depois, devido a um conjunto de factores como:

- a) Inexistência de um sistema estruturado da formação profissional, para permitir uma eficaz articulação entre os sistemas de ensino/formação profissional/emprego;
- b) Carência de recursos humanos qualificados, tais como professores e mestres de oficina;
- c) Inexistência de um sistema organizado e eficaz de orientação escolar e profissional;

d) Inexistência de um Sistema Nacional de Qualificações como instrumento de ligação entre os subsistemas de ensino e formação profissional para o estabelecimento de níveis de qualificação aos diplomados, entre outros. (Ibidem, p.34).

De acordo com o Plano Estratégico da Formação Profissional 2007/2010, a introdução da nova Orgânica do Ministério de Educação Decreto-Lei nº25/01 de 05/11/01, trouxe outra visibilidade ao ensino técnico, através de medidas importantes:

- Criação da Direcção de Ensino Secundário Técnico, possibilitando alguma autonomia em relação ao sistema geral;
 - Lançamento de bases para a construção de um sistema coerente e integrado de educação/formação/emprego;
 - Aumento de oferta formativa no ensino técnico/formação profissional nas escolas técnicas;
 - Elaboração e implementação do Projecto de Reforço do Ensino Técnico (PRET);
 - Aprovação do Regime Jurídico Geral da Formação Profissional e respectiva regulamentação;
 - Formação de formadores para o ensino técnico, bem como o apoio na organização dos cursos profissionalizantes;
 - Maior visibilidade do ensino técnico e da formação profissional, com as escolas técnicas a assumirem a promoção da segunda, em parceria com a DGAEA, o IEFP e os municípios, passando a funcionar como centros de formação profissional;
 - Formação de recursos humanos em gestão financeira para as escolas técnicas.
- (CABO VERDE, 2007).

De entre as medidas importantes destaca-se o Regime Jurídico da Formação Profissional, criado pelo Decreto-Lei nº37/2003, que é o documento de suporte legal para dar cobertura a diversas matérias sobre o ensino técnico e formação profissional, constantes de documentos como o Livro Branco da Formação Profissional e o Plano Estratégico da Formação Profissional. O citado Decreto-Lei prevê um sistema de formação profissional, em articulação com o sistema educativo e o mercado de trabalho, e uma actuação em perfeita

sintonia com os parceiros sociais, com o seu papel na intermediação e salvaguarda da coerência entre as políticas de emprego e de formação profissional.

O lançamento do Regime Jurídico da Formação Profissional, pelo Decreto-Lei nº37/2003, é considerado um documento de peso que vai dar cobertura a um conjunto de matérias sobre o ensino técnico e a formação profissional, constantes de documentos oficiais, como o Livro Branco da Formação Profissional e o Plano Estratégico da Formação Profissional. O citado diploma prevê um sistema de formação profissional, em articulação com o sistema educativo e o mercado de trabalho, e uma actuação em perfeita sintonia com os parceiros sociais, este actuando na intermediação e na salvaguarda da coerência entre as políticas de emprego.

O Decreto-Legislativo nº2/2010 vem trazer novas directrizes para o nível secundário, pois segundo este diploma, ao completarem o 12º ano de escolaridade, os alunos deverão ter a possibilidade de frequentar mais um ano complementar de formação de especialização em determinada área de actividade profissional. De resto, este novo modelo do ensino secundário veio contemplar novas matrizes curriculares e estabelecer um quadro que permite a implementação articulada da formação complementar profissionalizante na linha de reforço da integração entre o sistema educativo e o sistema de formação profissional, por forma a facilitar a transição dos jovens para o mundo do trabalho. O documento contempla ainda uma outra alternativa para saídas profissionais conferindo aos estabelecimentos de ensino superior a faculdade de organizarem cursos de formação pós-secundária, que não conferem grau académico mas de natureza profissionalizante, deixando em aberto a possibilidade do jovem continuar estudos, que confere grau de Licenciatura. O Departamento de Ciências do Mar, da Universidade de Cabo Verde (Uni-CV), antes Instituto Superior de Engenharia e Ciências do Mar (ISECMAR) tem vindo a desenvolver alguns cursos profissionais, fundamentalmente em áreas que tenham alguma afinidade com a Marinha Mercante, como sejam cursos de Sobrevivência no mar, cursos de Marinheiros, entre outros.

Orientações estratégicas do Governo:

- Estruturação e edificação de um Sistema Integrado de educação/formação/emprego;
- Desenvolvimento de um Sistema Nacional de Qualificações e Competências Profissionais;
- Estabelecimento de uma oferta formativa permanente para a formação profissional inicial;

- Promoção e desenvolvimento da formação contínua, com a participação das empresas e de outros parceiros sociais envolvidos na formação profissional;
- Criação e implementação de um centro de formação e actualização permanente de formadores e tutores;
- Organização de um sistema de informação estatística para a formação profissional nomeadamente através da criação de um observatório da formação Profissional.

O relatório do FMI (2010, p. 18) refere que no âmbito das medidas para redução da pobreza, o Governo assumiu a orientação da formação profissional para o emprego e a inclusão social. Nesse sentido, sublinham-se as seguintes acções:

- O reforço da capacitação institucional dos centros de formação, a nível local;
- A reestruturação do IEFP e a atribuição de competências em matéria de coordenação das actividades de formação;
- A monitorização e avaliação, planeamento integrado e reactivação do Fundo de Apoio ao Emprego e à Formação Profissional;
- A coordenação conjunta do sector com os parceiros.

Considera-se como instrumento essencial à concretização dos objectivos acima mencionados, a criação da Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações, a Unidade de Orientação Profissional e Vocacional e quatro Unidades Formativas nas Escolas Secundárias.

2.7 A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA PELA ESCOLA DA CABNAVE, PARA A SOCIEDADE, AS EMPRESAS E OS PROFISSIONAIS

2.7.1 Mercado de trabalho e economia

A realização das tarefas e funções ligadas à Cabnave envolve a organização e o desenvolvimento de cursos profissionais, de forma constante, em diversas áreas de reparação e construção naval, possuindo a actividade formativa da EFPC, uma relação directa com a própria Empresa. Todavia, a formação de profissionais pela escola não apresenta total

garantia de absorção dos mesmos, não sendo líquido que tenham um ingresso automático na Cabnave após o percurso formativo, seja como seu quadro de pessoal, seja com vínculo precário de sazonalidade. Isto porque, por norma o número de diplomados de cada curso é superior às demandas da empresa, excedendo as necessidades de mão-de-obra qualificada efectiva, pelo que logo após a conclusão da formação pode ocorrer um desequilíbrio entre oferta e procura. Assim, embora a formação de profissionais pela EFPC esteja directamente relacionada à actividade da Cabnave, nem sempre torna-se possível ao diplomado um enquadramento profissional automático na própria estrutura, o que se encontra intrinsecamente relacionado e dependente das previsões de encomendas da empresa, a curto e médio prazo. Quando assim acontece, há um excedente de operários qualificados, que acaba por ser rapidamente ajustado ao mercado, conduzindo a uma grande mobilidade dos diplomados dentro do mesmo, que graças à sua versatilidade em termos do saber-fazer, têm facilidade em integrar o mercado de trabalho em vários ramos de actividade.

Constata-se que o nível da formação profissional detido por esses diplomados é considerado bom no contexto empresarial, gozando os cursos de algum prestígio comparativamente a outros oferecidos no mercado local, pelo que a saída profissional dos formados na EFPC não se restringe à Cabnave, alargando-se a outros potenciais empregadores.

Em suma, ao conferir a cada jovem que por ela passa um leque de qualificações, atribuindo aos mesmos um preparo para o mercado de trabalho, a Cabnave e a sua escola de formação evidenciam o seu potencial para a economia do país, pela via do emprego dos cidadãos. Pode-se dizer que essa é a via mais directa pela qual a EFPC dá uma extraordinária contribuição para a indústria e para a economia do país. A nível nacional, várias empresas possuem no seu quadro de pessoal, pessoas formadas na escola da Cabnave, tendo optado pela integração desses profissionais nas suas estruturas, como garantia de um trabalho de qualidade, que tem sido demonstrado pelos diplomados da escola.

A contribuição da escola não passa apenas pela participação na colocação de jovens no mercado nacional. Ela é também uma realidade fora do país, quando contabilizados os diplomados que têm emigrado. Em relação aos cinco cursos profissionais realizados na EFPC, no período entre 1982 a 2010, verificou-se que um total de 113 diplomados emigrou por motivos profissionais, dos quais, sabe-se que 45 exercem no ramo em que se formaram. Convém frisar que o maior grau de empregabilidade dos diplomados, seja no país ou no

estrangeiro, encontra-se entre o curso de Caldeiraria e o curso de Mecânica e tubos, daí a média encontrada não ser representativa da totalidade dos cursos.

Reconhece-se deste modo a importância da qualificação detida pelos diplomados, e sua repercussão no seu ingresso nas estruturas empresariais dos países de acolhimento. Assim sendo, ao diplomado será muito mais fácil encontrar um emprego compatível, longe do seu país de origem como profissional qualificado, o que lhe permitirá desenvolver em melhores condições o seu trabalho. Em função disso aumentam as probabilidades de ter um bom nível salarial, com impactos positivos na sua qualidade de vida e da sua família. A emigração tem absorvido um elevado número dos diplomados da EFPC. Estes, apesar da distância, mantêm uma forte ligação com o país, familiares e amigos, facilitando as informações sobre a sua trajectória profissional. A qualidade e a natureza polivalente da formação têm facilitado o enquadramento profissional dos diplomados nos países de acolhimento.

Para a economia de Cabo Verde, tal traz inúmeras vantagens, traduzindo-se de forma indirecta na diminuição do desemprego no país, no aumento do PIB através das remessas enviadas ao país pelos emigrantes, dos investimentos directos, entre outras. O estudo realizado pelos investigadores Tolentino C., Rocha e Tolentino N. (2008) mostra que as principais aplicações das remessas dos emigrantes cabo-verdianos são, segundo a ordem de grandeza as seguintes: apoio à família; poupança/depósito bancário; construção/aquisição de casa de habitação; educação de familiares; saúde de familiares; compra de casa/propriedade agrícola; investimento; reembolso de empréstimo para despesas de emigração; desenvolvimento comunitário.

Dados registados na EFPC indicam que no período de 1988 a 1992, a média anual do número de formados duplicou ou triplicou, sendo essa alteração imputada ao movimento migratório ocorrido nesse período, tendo como destino principal os EUA. De notar que durante o período abarcado pelo estudo, houve diplomados que emigraram para a Europa (informação pesquisada pela autora, 2012). Não existe porém registo pormenorizado sobre esse tipo de emigração qualificada, constituindo-se a sua trajectória profissional num dado desconhecido. A propósito, em Cabo Verde a emigração qualificada tem sido observada na perspectiva do ensino superior, e tem sido alvo de debate por parte de alguns autores, nomeadamente sobre o contributo prestado no domínio da educação e do seu impacto para o desenvolvimento económico e social do país. Se até um determinado momento se debateram questões sobre a temática de “fuga de cérebros”, a nível do ensino superior, no momento

actual, e no caso de Cabo Verde, em que o mesmo tem sido historicamente ligado ao exterior, ou seja a instituições de ensino em países estrangeiros, segundo Tolentino (2007, p.149), desenham-se duas tendências sobre as migrações, a saber “a migração definitiva cede espaço à migração temporária e, correlativamente o conceito de *fuga de cérebros* começa a ser substituído pelo de *circulação de cérebros*”.

2.7.2 Emprego, empreendedorismo e empresas

O estudo do Projecto CVE/071 no âmbito da cooperação Luxemburgo/Cabo verde sobre a capacidade de mão-de-obra do mercado da indústria Metalomecânica na ilha de São Vicente sublinha o facto de a maioria dos cursos realizados na EFPC estar alinhada com os perfis profissionais em elaboração. No estudo o consultor Dias afirma que as pequenas empresas no ramo da metalomecânica, existentes em São Vicente, foram na sua maioria criadas por diplomados da EFPC, que depois de adquirirem boa experiência no ramo, enveredaram para a criação dos próprios negócios, como uma demonstração de confiança no empreendedorismo. (IEFP e LUX-DEVELOPMENT, 2011).

Com a instalação da Cabnave, houve um incremento do sector, devido à oferta prática e formativa profissional, completando o ciclo de aprendizagem. Na realidade passou a ser a maior escola de formação do sector, onde quase todos os profissionais que terminavam os seus estudos, acabavam por passar algum tempo, para ganharem experiência e depois mudar para outras empresas ou fundar a sua própria empresa. Verificado que todas as pequenas empresas do sector em S. Vicente surgiram dos quadros da Cabnave. (Ibidem, 2011).

A EFPC tem tido um importante papel para o país, para o empresariado, de forma directa e indirecta, ou seja, a escola e a empresa constituindo-se num ‘todo’, têm-se projectado para além das suas fronteiras, através de centenas de jovens que por lá passaram obtendo através da formação profissional, competência técnica e experiência profissional.

O desenvolvimento de competências, através de formação profissional na EFPC, acontece em três níveis, a saber: o nível básico denominado nível “C”; o nível intermédio denominado nível “B” e o nível avançado denominado nível “A”. As competências do diplomado iniciam com o nível “C”, com atribuição de um diploma de qualificação profissional, que confere ao formado um conhecimento de carácter geral ou abrangente, sendo que os conhecimentos que concedem maior elevação em termos de competência técnica e de

especializações são as etapas consideradas nos níveis “B” e “A” segundo o Plano de Cursos Ministrados na Cabnave para Operários, de 1989 (constante no arquivo da Cabnave).

Efectivamente, são os conhecimentos técnicos alcançados durante o percurso formativo e profissional que fazem com que o diplomado adquira as competências necessárias, que potenciam a sua inserção em qualquer mercado, seja através do seu enquadramento como colaborador nas estruturas das empresas, seja optando pelo empreendedorismo, criando o seu próprio negócio no ramo em que obteve a sua formação. Deste modo, encontram-se em franco crescimento algumas unidades industriais, pequenas empresas do ramo da Metalomecânica, criadas por diplomados que alcançaram bom nível de experiência enquanto quadros da Cabnave. Assim, o país passa a contar com uma cadeia de serviços prestados por essas pequenas empresas que vão acompanhando o desenvolvimento da economia, e vão paulatinamente conquistando nichos de mercado, e desenvolvendo indústrias relevantes para a nação, com clara concentração nas cidades do Mindelo e da Praia, onde o mercado é mais dinâmico. Facto interessante, é que o incremento dessas unidades empresariais, provocado pela dinâmica do mercado aumenta a procura de mão-de-obra, coincidindo com a oferta no que respeita aos diplomados da EFPC. Desenha-se por esta via uma forma de inserção profissional no mercado de trabalho, com a consequente diminuição do desemprego jovem, a redução da pobreza e a melhoria da qualidade de vida das populações.

2.7.3 Educação e profissionalização

Uma outra forma de intervenção da Escola, na educação e formação de jovens para o mercado de trabalho tem sido através de intermediação institucional em matéria de ofertas de estágios não só de nível profissional para inserção no mercado de trabalho mas também a nível de estágios curriculares para alunos dos institutos do ensino superior. A intervenção passa pela integração dos beneficiários, através do acolhimento e da sua adaptação aos processos de produção, pelo seguimento e avaliação dos resultados tanto a nível da formação técnico-profissional, como também das instituições de ensino superior. São particularmente os alunos dos cursos de Engenharia mecânica os que possuem uma maior ligação com os processos, pelos seus currículos muito próximos das competências desenvolvidas na EFPC.

Os complementos práticos da formação, em especial os estágios curriculares, estão mais direccionados a alunos do ISECMAR, instituição criada pelo Decreto-Lei nº40/96, de 21 de Outubro, actualmente anexada à Uni-CV. Importa destacar a relação institucional existente entre a Cabnave e a referida instituição ligada à economia do mar na década de 1980, período em que foi criada e denominada Centro de Formação Náutico, preparado para formação de técnicos para servir o sector da marinha mercante.

2.7.4 Articulação entre a formação profissional e os sistemas de ensino

Existe um contexto económico favorável para a melhoria da aproximação entre o sistema de ensino a formação profissional e as empresas, como revela o Plano Estratégico de Formação Profissional 2007/2010. Segundo o documento, o contexto tem todas as condições para o favorecimento do mercado de trabalho. Torna-se cada vez mais evidente a relação entre a EFPC e jovens que possuem projectos de continuação de estudos a nível das instituições de ensino superior. (CABO VERDE, 2007).

Há um despertar de interesse pela aquisição de saberes práticos na EFPC, por parte de jovens, sendo que tais conhecimentos são considerados importantes para a consolidação da sua formação. Desta forma, os mesmos tendem a ver a EFPC como uma sólida ponte de ligação entre o ensino secundário técnico e o ensino superior. Alunos finalistas do ensino secundário técnico, potenciais candidatos às instituições de ensino superior na área das engenharias nomeadamente Mecânica e Máquinas marítimas, têm vindo a aproveitar a oportunidade de frequentar o curso de Mecânica e tubos na EFPC, como trampolim para o alcance de níveis mais elevados de conhecimentos na área, principalmente de natureza prática.

A iniciativa dos diplomados candidatos ao ensino superior na área de engenharia pode ser considerada como uma estratégia encontrada para complementar conhecimentos adquiridos durante o nível secundário. Como refere o Livro Branco da Formação Profissional, a falta de desenvolvimento de uma formação técnico-profissional, o pouco peso das escolas técnicas na formação inicial, a falta de experiência prática em empresas ou realização de projectos pelos alunos, a falta de recursos nos centros de formação, a baixa qualificação dos formadores, são razões que fazem com que essas formações estejam mais pensadas para o

seguimento de estudos superiores de Engenharia do que para o desenvolvimento de tarefas dentro de uma profissão. (IEFP e FUNDESCAN, 2004, p.72).

Análises do quadro educativo em 2003, em Tolentino (2007, p.249) referem que, nesse período o ensino secundário expandiu-se de forma rápida, sem que contudo a qualidade tenha acompanhado o crescimento. Confrontando o que consta do Livro Branco da Formação Profissional acima referido, com a análise do autor constata-se que existe verdadeiramente a necessidade de melhorar os mecanismos de articulação entre os sistemas de ensino e formação profissional, de rever os currículos dos programas do ensino secundário por forma a diminuir as discrepâncias entre os níveis de qualidade deste último e do ensino superior, assim como de melhorar a adequação desses sistemas às estruturas empresariais.

Para ilustrar as necessidades de ajustamento nos campos educativo e laboral, a nível nacional, seguem depoimentos de dois jovens diplomados pela EICM, que após a realização de um curso de formação profissional em Mecânica e tubos na EFPC, prosseguiram estudos superiores no ramo da Engenharia em Máquinas marítimas, na Uni-CV.

Depoimento A: *Quando decidi candidatar-me para fazer o curso profissional em Mecânica e tubos na Escola de Formação Profissional da Cabnave, o objectivo era adquirir conhecimentos teóricos e práticos, para depois ingressar no ensino superior melhor preparado, e assim aprender com maior rapidez os conteúdos dos programas do curso de Mecânica da Uni-CV, onde pretendia matricular-me. Depois de ter iniciado o curso no ensino superior, concluí que realmente fiz bem em ter feito um curso profissional antes do ingresso, porque o que aprendi ajudou-me bastante a melhor optar pelo curso que devia seguir. Com a experiência adquirida durante o curso de Mecânica e tubos consegui ver que afinal, devia seguir o curso de Máquinas marítimas, e não Mecânica Geral como era a minha intenção.* (Valdir Neves, diplomado do curso de Mecânica e Tubos, 2010).

Depoimento B: *Quando terminei o 12º ano do ensino técnico na EICM, o que mais gostaria, era de ter podido continuar os meus estudos a nível superior. Como não tinha meios financeiros para estudar, resolvi trabalhar em qualquer trabalho que aparecesse. Mas quando ouvi que a Cabnave estava a receber inscrições para um curso de Mecânica e tubos, fiquei muito contente porque sabia que era uma grande oportunidade para mim. Depois de ter concluído o curso e de ter ganho alguma experiência de trabalho na Cabnave, decidi matricular-me no curso [superior] de Máquinas Marítimas na Uni-CV. Iniciei no passado ano lectivo e vou frequentar neste ano o 2º ano. Graças aos conhecimentos adquiridos no curso*

profissional de Mecânica e Tubos na EFPC, sinto-me à vontade em boa parte das matérias do curso. Embora tenha dado prioridade à continuação dos meus estudos a nível superior, quero continuar ligado à Cabnave, tanto para aumentar o nível dos conhecimentos adquiridos, como também para ganhar algum dinheiro para pagar os meus estudos.

(Anderson Silva, diplomado do Curso de Mecânica e Tubos, 2009).

De acordo com o Livro Branco da Formação Profissional, existe uma constatação de que o ensino secundário possa estar melhor pensado para o ingresso no ensino superior, e pouco articulado com a entrada imediata no mercado de trabalho. Contudo, verifica-se que esse mesmo ensino secundário não demonstra qualidade suficiente, colocando em causa tanto a via do seguimento dos estudos a nível superior, como a via da profissionalização imediata dos alunos finalistas. Para tornar a questão ainda mais paradoxal, acrescenta-se o ponto de vista de alunos finalistas do ensino secundário técnico que antes do ingresso no ensino superior em áreas de Engenharia tiveram oportunidade de fazer um curso profissional, o que contraria a ideia de que o currículo do nível secundário esteja completamente adequado para o prosseguimento dos cursos superiores de engenharia. (IEFP e FUNDESCAN, 2004).

A tendência para o prosseguimento de estudos superiores por parte dos diplomados do curso de Mecânica e tubos da EFPC é um dos indicadores do relevante papel da escola na aplicação de modelos formativos adequados ao incremento da eficiência nas relações dos sistemas de educação/formação, e como consequência o estreitamento entre estes e as empresas por forma a promover o ajustamento entre a oferta e a procura de competências no mercado de trabalho.

A propósito dos sistemas de educação e formação profissional, confrontando o actual contexto da educação e formação profissional em Cabo Verde e outros sistemas de educação e formação profissional, citamos Neto (2002) quando o autor discorre sobre a dualidade da educação técnica/formação profissional praticado na Alemanha, no modelo da escola alemã conhecido como “politecnia” defendido por Market (1991) e Shumann (1992). Sobre essa dualidade, o autor defende que a formação profissional reproduz um universo de trabalho através dos processos das empresas, em que estas se aproximam das escolas e vice-versa e em que a educação técnica constitui o melhor caminho para alcançar universidades de carreiras técnicas. Para o autor, a escola deve estar associada ao sector produtivo, pois se assim não for, haverá profundas dificuldades dos sistemas de educação em comunicarem com o mundo da produção e do trabalho.

2.7.5 Catálogo nacional das qualificações

A competência técnica e a versatilidade detida pelos operários quadros da Cabnave e diplomados da sua escola profissional, fazem dos mesmos uma referência em vários domínios do sector industrial no país. Em função das características detidas por esses trabalhadores, dotados de uma vasta experiência, a empresa vem participando nos trabalhos para a definição de perfis profissionais a nível dos Comités Sectoriais, facultando informações sobre os processos produtivos e consequentemente das tarefas envolvidas. Considera-se que essa participação tem sido valiosa para o desenvolvimento das famílias profissionais e elaboração do Catálogo Nacional das Qualificações. Devido à área de actuação da Cabnave, contribuições têm sido dadas para a construção das famílias profissionais de Instalação e manutenção industrial e de Metalomecânica.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa visa estudar e analisar o nível de empregabilidade dos alunos diplomados dos cursos promovidos pela EFPC, no período entre 1982 e 2010, ou seja, desde o início do funcionamento da formação técnica e profissional na escola da empresa Cabnave até a actualidade.

Para se proceder à sua classificação, importa antes responder à seguinte questão – *O que é Pesquisa?* Segundo Demo (1996 apud DA SILVA e MENEZES, 2001, p.19) pesquisa é uma “actividade quotidiana, uma atitude, um questionamento sistemático crítico e criativo” associado a acções reais que buscam soluções e respostas para um problema, ou seja, trata-se de “um diálogo crítico permanente com a realidade, em sentido teórico e prático”. Esta investigação passará assim a ser caracterizada do seguinte modo:

Quanto à filosofia de pesquisa é *Positivista*;

Quanto à lógica de pesquisa é *Indutiva*;

Quanto à abordagem do problema é *Quantitativa e Qualitativa*;

Quanto aos objectivos de pesquisa é *Descritiva e Exploratória*;

Quanto ao horizonte de tempo é *Transversal*;

As estratégias de pesquisa adoptadas foram *Bibliográfica, Documental, Levantamento ou Survey e Estudo de Caso*;

A recolha de dados foi feita através da *Amostra ou Amostragem*.

Uma filosofia de pesquisa é Positivista quando, como nos dizem Collis e Hussey (2005, p.58) citados por Fiates e Rupp (2009), ela “procura os factos ou as causas” de um determinado fenómeno, de forma objectiva. Baseia-se no “raciocínio lógico” e é por isso rigorosa. No caso em estudo diz-se que a pesquisa é Positivista na medida em que procura analisar de forma concreta a empregabilidade de um determinado grupo de indivíduos. Esses são todos diplomados em um dos cursos profissionais realizados na EFPC. Mais, o problema é parcialmente abordado quantitativamente, através da aplicação de questionários, uma característica própria à filosofia Positivista.

No que respeita à lógica de pesquisa, pode-se dizer que a adoptada é Indutiva. Fiates e Rupp (2009) classificam de lógica Indutiva toda aquela focada em casos singulares, e não universais, indo do particular para o geral. Através da pesquisa, procura-se saber se se confirmam hipóteses específicas sobre a empregabilidade dos diplomados de uma determinada escola de formação profissional pertencente a uma determinada empresa. Não se parte de uma teoria aplicável a uma generalidade de empresas, faz-se sim o percurso inverso, sendo as conclusões válidas para o caso estudado.

Dependendo do objecto da investigação, a pesquisa pode ser Quantitativa ou Qualitativa. É possível optar-se pelo uso de um ou de outro método e em certos casos ainda poder-se-á combinar ambos, como defendem Reichardt e Cook (1986 apud CARMO e FERREIRA, 2008). Já Brannen (1992) igualmente citada pelos autores, focaliza as dificuldades da combinação dos dois métodos já que cada um deles se baseia em pressupostos diferentes, o que poderá eventualmente dificultar o apuramento dos resultados que se pretende alcançar.

Da Silva e Menezes (2001, p.20) definem como pesquisa Quantitativa, aquela que traduz “opiniões e informações em números, para classificá-las e analisá-las” sendo que para isso, são usadas técnicas estatísticas adequadas. Já a pesquisa Qualitativa, segundo as autoras, relaciona directamente o sujeito à sua envolvente, levando em conta a subjectividade dentro da objectividade. Essa subjectividade não é traduzível em números, nem há o recurso aos métodos estatísticos. A análise dos dados é feita indutivamente, logo o pesquisador é uma figura central, na medida em que a colecta de dados poderá ser feita de forma descritiva e interpretativa. Richardson (1999 apud FIATES e RUPP, op. cit., p.5) é da opinião que a abordagem Qualitativa permite “compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

A presente pesquisa associa características que fazem com que a abordagem do problema tanto seja Quantitativa como Qualitativa. Se por um lado se dá uma quantificação dos dados encontrados, nomeadamente através do uso do questionário como método de análise, por outro, antes de chegar à fase de sua aplicação, o estudo parte de processos de carácter mais empírico, como sejam a experiência real da investigadora relativamente ao campo estudado, observação continuada do mesmo e formulação de hipóteses a partir dessa mesma observação, elementos que, conjuntamente, conduziram à aplicação de técnicas mais objectivas.

Do ponto de vista dos seus objectivos, a pesquisa é Descritiva e Exploratória. Segundo Collins e Hussey (2005, apud FIATES e RUPP, loc. cit.), a Pesquisa Descritiva “é usada para identificar e obter informações sobre as características de um determinado problema ou questão” enquanto a pesquisa Exploratória “é realizada quando há pouco ou nenhum estudo anterior” sobre o problema, sendo que “o foco é obter *insights* e familiaridade com a área do assunto para investigação mais rigorosa em um estágio posterior”. Gil (1991 apud DA SILVA e MENEZES, 2001) afirma que a mesma faz normalmente uso de Análises bibliográficas e Estudo de Caso.

Efectivamente, na presente investigação evidencia-se uma combinação de ambos os métodos, uma vez que, fundamentando-se em fontes bibliográficas, o método Descritivo permitiu contextualizar aprofundadamente o estudo da empregabilidade dos diplomados de cursos de formação profissional. O processo Exploratório, enquanto método de pesquisa de campo, permitiu dar início a uma primeira investigação sobre um dado problema, através do levantamento e análise de informações, podendo esse mesmo estudo vir a nortear pesquisas posteriores.

No que respeita às estratégias de pesquisa, neste caso, foram várias as adoptadas: Bibliográfica, Documental, Estudo de Caso e Levantamento ou *Survey*. Cervo e Bervian (1983 apud Fiates e Rupp, 2009, p. 6) explicam que a pesquisa bibliográfica “se baseia em referenciais teóricos publicados em documentos. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas existentes sobre um determinado assunto, tema e problema”. Neste caso, recorreu-se ao suporte bibliográfico para a fundamentação teórica em torno do tema a ser estudado, de modo a facilitar o conhecimento do contexto em que o caso iria ser analisado.

Os autores prosseguem explicando que a análise documental é “elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico”. São documentos que irão ser analisados pelo investigador e usados directamente como base para a pesquisa, sendo que nesta situação em concreto tratou-se essencialmente de documentação disponível nos arquivos da EFPC, que foram trabalhados, dando origem a novas informações sistematizadas pela autora.

Afirmam ainda que o Estudo de Caso “envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objectos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento”. Definiu-se um caso a ser pesquisado – o nível de empregabilidade dos diplomados da EFPC – levando em consideração: a escola, a sua proposta de formação profissional, os diplomados, a actividade por eles exercida actualmente, e a sua percepção relativamente à relação formação

profissional oferecida pela EFPC/empregabilidade. Sobre o Estudo de Caso, Yin (2004, apud FIATES e RUPP, 2009) defende ser possível a obtenção de resultados válidos tanto de casos únicos como de casos múltiplos, bastando para isso que, tanto a selecção dos casos como a recolha de informações sejam muito bem pensadas e cuidadas.

O Levantamento ou *Survey* consiste na “interrogação directa das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. (GIL, 1991 apud DA SILVA e MENEZES, 2001, p. 21). O levantamento foi neste caso feito com o uso de questionários. Sobre esse tipo de pesquisa, Gil (1999 apud FIATES e RUPP, op. cit., pp. 5-6), afirma ainda tratar-se de uma metodologia positivista em que:

[...] se procede à solicitação de informações de um número significativo de pessoas acerca do problema estudado para, de seguida, mediante análise quantitativa, se obter as conclusões correspondentes aos dados colectados.

No que concerne ao horizonte de tempo, trata-se de uma pesquisa Transversal. Collis e Hussey (2005) citados por Fiates e Rupp (2009) dizem-nos que este tipo de pesquisa está circunscrito a um espaço de tempo limitado e que os recursos postos à sua disposição são igualmente restritos. A recolha de dados ocorre apenas uma vez e durante um período de tempo relativamente curto.

Fiates e Rupp (op. cit.) afirmam que, nas ciências sociais, a recolha de dados poderá reunir um grande e variado conjunto de elementos, tornando, por isso, difícil ter todos eles em atenção. Neste caso, à semelhança do que é mais habitual, a mesma foi essencialmente realizada com base na delimitação de uma Amostra ou Amostragem da População.

População (ou Universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. Amostra é parte da população ou do universo, seleccionada de acordo com uma regra ou plano. (DA SILVA e MENEZES, 2001, p.32).

3.2 DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO E DA AMOSTRA

Normalmente, uma investigação lida com um conjunto de entidades às quais chamamos Universo, e pelas mais variadas razões o investigador não dispõe de condições necessárias (tempo e recursos) para tratar a totalidade do universo, pelo que opta por analisar

uma parte dos casos do mesmo, à qual chamamos de *Amostra do Universo*. (HILL e HILL, 1998).

Tendo já definido anteriormente qual o objectivo geral desta investigação – analisar o nível de empregabilidade dos diplomados da EFPC – reportemo-nos aos seus objectivos específicos, dos quais destaca-se que o presente estudo se propõe identificar onde actuam actualmente os diplomados dos cursos promovidos pela Escola no período de 1982 a 2010.

O universo da pesquisa foi delimitado em função do target proposto, os diplomados dos cursos da EFPC, decidindo-se que ele seria composto não pela sua totalidade, mas por todos aqueles que não trabalham hoje na área em que se formaram. Percebe-se assim que, ainda que todos os diplomados, inclusive aqueles que continuam a exercer uma profissão de acordo com o curso que seguiram, sejam um alvo alargado do estudo, entendeu-se incidir naqueles que se encontram empregados nas mais diversas profissões, exceptuando as directamente decorrentes do que aprenderam na Cabnave. Entende-se deste modo que i) a empregabilidade dos diplomados que exercem na área em que se formaram, *a priori* não colocará as mesmas questões ii) analisando-se a empregabilidade daqueles que efectivamente não se encontram a actuar no campo em que se formaram, em *lato sensu* pode-se aferir conclusões aplicáveis à empregabilidade dos cursos de formação profissional da Cabnave, no seu todo.

Assim, o universo é composto por indivíduos do sexo masculino (porque as formações têm sido frequentadas até ao presente, exclusivamente por homens), com formação profissional feita no período compreendido entre 1982 e 2010, em todos os cursos ministrados na EFPC – *Mecânica e tubos, Caldeiraria, Manobras e transportes, Prevenção e segurança e Decapagem e pintura* – e cuja trajectória profissional seja diferente do diploma obtido.

Para a obtenção de informações sobre o universo, começou por ser realizado um levantamento estatístico onde se fez um apuramento de dados preliminares sobre todos os cursos realizados e as pessoas formadas, durante o período acima referido. Tais dados permitiram a montagem, em *Excel*, de planilhas ilustrativas de quantos indivíduos se formaram e qual a sua ocupação actual, para a abordagem e desenvolvimento do Estudo de Caso.

Com base no apuramento dos dados levantados, concluiu-se que receberam formação profissional na EFPC, um total de 623 jovens, dos quais sabe-se que 298 seguiram uma profissão no âmbito da formação obtida na escola. Da análise dos dados extraídos,

verificou-se que apesar de haver uma percentagem de diplomados que trabalham de acordo com a formação obtida, também existe um número substancial de diplomados exercendo uma profissão muito diferente do curso seguido. Tendo sido afastados do Estudo de Caso os 298 diplomados que exercem uma profissão com base na formação feita, considerou-se como universo da pesquisa, um total de 325 diplomados. No entanto, cabe frisar que esse número é composto por elementos com diferentes características: 19 já faleceram; 17 encontram-se reformados; 7 estão neste momento a seguir uma licenciatura; 108 não estão identificados, ou seja, não se sabe o que fazem e nem onde se encontram; e finalmente 174 foram identificados como sendo actualmente detentores de uma profissão diferente do curso feito (sendo que uns actuam no país e outros no estrangeiro). A impossibilidade de localização dos 108 diplomados não identificados colocou em causa o acesso pela investigadora aos mesmos. Assim, apesar de fazerem parte do universo, não puderam ser incluídos na amostra pretendida.

Decorrente ainda das habituais desvantagens à aplicação do questionário, como sejam a não resposta pelos inquiridos, a inutilização de questionários, entre outros, também nesta pesquisa se deparou com entraves para se conseguir uma amostra o mais representativa possível. Assim, dos 100 questionários aplicados, foram respondidos e puderam ser usados 80. Os restantes 20 diplomados não responderam atempadamente, inviabilizando o tratamento das informações. Os questionários foram lançados entre Julho e Setembro de 2012, tendo respondido diplomados residentes maioritariamente na ilha de São Vicente, e em menor escala, nas ilhas de Santo Antão e Santiago.

Quando o número de questionários respondidos não equivale ao número de casos inicialmente previstos para a amostra – esta passa a ser denominada de Amostra Reduzida, ou seja, constitui parte da amostra alvo ou completa. Tal facto cria dúvidas em relação à representatividade ou não da amostra, ou seja, da Amostra Reduzida, já que a amostra alvo, se for bem planeada, será representativa. (HILL e HILL, p.31, 1998).

A esse respeito, os autores alertam para a necessidade de a amostra seleccionada ser representativa do universo:

[...] o que o investigador pretende ou pode fazer, na maioria das situações, é analisar os dados da amostra, tirar conclusões, e extrapolar as conclusões para o Universo. Mas este processo de extrapolação das conclusões pode correr bem ou pode correr mal. Se a amostra dos casos for retirada do Universo de modo que seja representativa desse Universo, é possível aceitar, com razoável confiança, que as conclusões obtidas utilizando a amostra possam ser extrapoladas para o Universo. Mas, se a amostra for retirada sem ter sido tida em consideração a sua representatividade, não é possível extrapolar as conclusões para o Universo com confiança. (HILL e HILL, op. cit., p. 27).

Na presente pesquisa, sendo a amostra reduzida, o Estudo de Caso apoiou-se também em outros métodos, como sejam a consulta de bibliografia oficial do Governo de Cabo Verde, onde figuram estudos sobre a formação profissional e a empregabilidade, nomeadamente sobre uma das famílias profissionais que abarcam alguns dos cursos da escola – a família profissional Metalomecânica; entrevistas informais tanto a diplomados como a formadores da EFPC e outros técnicos da Cabnave; observação directa pela investigadora, antes e durante o período da investigação.

As distâncias geográficas, as limitações de tempo e os recursos disponíveis foram condicionantes a ter em conta aquando da realização da pesquisa, mais concretamente na delimitação da amostra. Face a isso, para a realização deste trabalho, optou-se pela utilização de um método de Amostragem Não-casual ou Dirigida, embora segundo Hill e Hill (2009) o seu uso não permita a extrapolação da Amostra para a População (Universo), uma vez que frequentemente a primeira não é suficientemente representativa da segunda. Trata-se ainda de uma Amostragem por Conveniência. Sobre isso os mesmos autores referem que neste método os casos escolhidos são aqueles a que se tem acesso mais facilmente (no caso os diplomados residentes na ilha de São Vicente, local de residência da investigadora). É assim um método que requer menor consumo de tempo e menores custos para quem investiga.

Pode-se dizer ainda que a Amostragem é Não-Probabilística. Segundo Freitas et al. (2000, p. 106) uma amostragem é Não-Probabilística quando nem todos os que fazem parte do universo poderão ser incluídos e impõe-se algum tipo de critério para a escolha, fazendo com que os resultados não sejam generalizáveis. Mesmo com esta desvantagem, este tipo de amostragem mostra-se eficaz quando, como no presente caso, os inquiridos são grupos específicos (só diplomados da EFPC não tendo uma profissão condizente com a formação recebida na Escola) e são difíceis de identificar (cerca de metade dos diplomados que constituem o universo não puderam ser localizados geograficamente; não se sabe se efectivamente exercem ou não dentro da área de formação; não se sabe se já se reformaram ou faleceram, já que a informação a seu respeito é escassa ou inexistente). Pode-se ainda dizer que a amostra corresponde ao caso Bola de Neve ou *Snowball*, em que os participantes iniciais indicam novos participantes, tendo acontecido que os inquiridos que respondiam prestaram uma valiosa colaboração para com o projecto de pesquisa, na medida em que, sempre que tiveram conhecimento, foram dando informações sobre a localização e ocupação de seus antigos colegas de curso. (Ibidem, p.107).

3.3 MÉTODOS DE PESQUISA E RECOLHA DE DADOS

Para quantificar os índices de empregabilidade dos diplomados da EFPC, optou-se, num primeiro momento, pela recolha e triagem de informações para a elaboração de um questionário. Com base em listagens elaboradas pela autora, os diplomados foram sendo identificados, segundo os critérios: função desempenhada, local de trabalho e local de residência (dentro e fora do país). A colecta de dados teve assim como suporte, um elenco de informações apresentadas através de planilhas referentes aos cursos profissionais e respectivos formandos, no período de 1982 a 2010. O questionário foi elaborado com base nos objectivos específicos, tendo-se na análise de conteúdo, direccionado o Estudo de Caso para os diplomados que não desempenham uma profissão no âmbito do curso que fizeram.

Tanto na etapa de levantamento da amostra como na etapa da colocação dos questionários, o estudo contou com a participação de diplomados da EFPC, empregados da Cabnave, e não só, que contribuíram para a localização dos inquiridos. Os próprios respondentes-alvo do estudo, após completarem o seu questionário, deram o seu contributo através da localização de outros diplomados seus conhecidos, por terem sido colegas de curso no passado. A identificação dos diplomados só foi possível com a participação dessas pessoas, em virtude de a escola não dispor de mecanismos que permitam uma actualização constante da trajectória profissional dos seus diplomados.

Além da identificação de possíveis elementos da amostra com base em listagens elaboradas pela autora, também foram usados o contacto telefónico, para a localização de diplomados, e o correio electrónico, para envio e recepção de inquéritos. Inicialmente a recolha de dados fez-se através de 100 indivíduos, porém, dentre eles não se obteve resposta de 20, fazendo com que a amostra final seja de 80 indivíduos.

Os questionários foram distribuídos de Julho a Setembro de 2012, e as respostas obtidas foram essencialmente na ilha de S. Vicente (76 respondentes), tendo-se ainda obtido 2 de Santo Antão, 1 de Santiago e 1 da Itália. Consideraram-se na pesquisa os seguintes instrumentos de recolha de dados:

- Observação;
- Análise Documental;
- Entrevista;

- Questionário.

Observação

Segundo Denker (1998, p.127), pesquisar é observar a realidade, com a vantagem de o comportamento manifestado poder ser registado no preciso momento em que ocorre. A autora defende que a observação é valorizada pelas pesquisas qualitativas e pode ser combinada com um certo grau de quantificação. Associa-se a presente pesquisa à Observação Não-estruturada ou Assistemática, pela simples razão que o envolvimento da investigadora com a população estudada ocorre enquanto sujeito da acção na posse do conhecimento gradual dos factos que caracterizam a população, o que permite um profundo domínio do objecto do estudo.

Já tinha vindo a ser feita uma observação directa do contexto formativo da EFPC e dos seus formandos, ao longo dos anos, por parte da investigadora, devido ao seu papel de formadora na Escola, e à sua prática profissional na Empresa, intimamente ligada às questões da formação profissional ministrada. Sendo que durante o período desta pesquisa, essa observação tornou-se mais atenta e focalizada nos objectivos da mesma. Contudo, não se pode descurar a imensa validade da observação sistemática e continuada, prévia ao presente estudo, que ofereceu bases mais sólidas para a sua realização. Tal observação permitiu, nomeadamente, a reunião de informações relevantes sobre os perfis dos diplomados da EFPC, tanto no contexto de formação como no contexto de trabalho (o Sector de Produção da Cabnave é constituído por diplomados da Escola). Pode-se ainda dizer que foi uma Observação Não-participante, definida por Da Silva e Menezes (2001, p.33) como sendo aquela em que o investigador está presente mas não participa, e Observação na vida real. Justifica-se esta escolha precisamente por neste caso tratar-se de uma observação continuada e a longo prazo, dentro de um determinado contexto formativo e empresarial. Do mesmo modo pode-se classificá-la de Assistemática, porquanto não possui um controle decidido *a priori*, como nos dizem Da Silva e Menezes (2001).

Análise Documental

Denker (1998, p.153) sustenta que a pesquisa documental difere da pesquisa bibliográfica, por utilizar material que ainda não recebeu tratamento analítico ou que pode ser reelaborado, como por exemplo relatórios, dados estatísticos, documentos em primeira mão conservados em arquivos, entre outros. Adverte contudo, da necessidade de verificar se são

representativos e de fácil interpretação. Tratando-se de uma investigação centrada em estudo de um caso particular, existe uma componente baseada em dados que foram recolhidos e tratados pela investigadora. A recolha de dados teve como suporte um elenco de informações pertinente ao estudo, apresentadas através de planilhas elaboradas no *Excel*, referentes aos cursos profissionais de *Mecânica e tubos*, *Caldeiraria*, *Manobras e transportes*, *Prevenção e segurança* e *Decapagem e pintura*. Tais planilhas puderam ser elaboradas graças à consulta de documentação sobre os referidos cursos e sobre os formados durante o período de 1982 a 2010, existentes nos arquivos do Departamento de Formação da empresa Cabnave.

Entrevistas

O autor (op.cit., p.128) sublinha que a entrevista pode ser a principal técnica empregada, ou mesmo estar incluída na Observação. Considera ainda que nas pesquisas qualitativas as entrevistas são pouco estruturadas assemelhando-se a uma conversa. Apoiando-se nessa e em outras teorias, uma parte substancial da investigação, foi desenvolvida com recurso à técnica de entrevista, onde se pôde envolver vários sujeitos, através de entrevistas tipo conversa, com objectivo de reforçar a informação contida na documentação disponível.

Entrevistas informais e não-estruturadas foram realizadas pela autora no momento da fundamentação teórica do trabalho, o que permitiu um maior direccionamento da pesquisa. Tais entrevistas complementaram grandemente a revisão bibliográfica. Da Silva e Menezes (op. cit., p. 33) dizem-nos que uma entrevista é não-estruturada quando não existe “rigidez de roteiro”, o que permite explorar-se mais alargadamente algumas perguntas.

As entrevistas foram igualmente um elemento-chave no momento de aplicação dos questionários aos inquiridos, também aqui com um papel de complemento. Muitas vezes a investigadora esteve presente durante o preenchimento, por um lado para garantir o bom entendimento das questões colocadas e por outro lado com o intuito de aprofundar aspectos não abordados no questionário. Tiveram lugar momentos de curta entrevista aos diplomados sujeitos à pesquisa, em forma de questões cujas respostas muitas vezes se mostraram enriquecedoras para a investigação, nomeadamente para se trabalhar o Estudo de Caso.

Questionários

Segundo Denker (1998, p.175), a finalidade do questionário é obter, de maneira sistemática e ordenada, informações sobre as variáveis que intervêm numa investigação, em

relação a uma população ou amostra determinada. Através do questionário são expressos um conjunto de informações úteis ao investigador, e dizem respeito a cada indivíduo, sobre o que faz, pensa e deseja, e sobre seus sentimentos, opiniões e esperanças. Algumas características do questionário citadas pela autora são:

- Pode ser anónimo;
- Mais barato que a entrevista;
- Pode ser aplicado a grande número de pessoas simultaneamente;
- Garante uniformidade de respostas em função da padronização das perguntas;
- Pode ser respondido via correio electrónico;
- Não exige do investigador o mesmo preparo que a entrevista;
- Permite a obtenção de grande número de informações;
- Permite analisar aspectos subjectivos e objectivos, e portanto o estudo directo dos fenómenos sociais;
- Permite perguntas sobre factos e opiniões. (op. cit., 177).

Recorreu-se aos questionários para a determinação quantitativa e qualitativa do nível de empregabilidade dos diplomados nos cursos realizados na EFPC. O tratamento dos dados foi feito através da Análise Estatística com o programa SPSS, ferramenta de tratamento de dados usada nas ciências sociais, seguido de análise de conteúdo. O tratamento estatístico com SPSS seguiu as seguintes metodologias:

– *Análise Descritiva*

– *Análise Correlacional*

Um dos critérios tidos em conta aquando da elaboração do questionário foi o facto de a amostra alvo ser Não-probabilística. Uma das desvantagens no seu uso foi o facto de muitos potenciais inquiridos não terem respondido e devolvido os questionários que lhes foram entregues, resultando num número considerável de respostas perdidas (20 questionários não respondidos). Outra desvantagem que se pode indicar é o desconhecimento das circunstâncias em que os questionários foram preenchidos, sendo que não foi sempre possível a presença da investigadora no momento da resposta. No entanto considera-se que a grande maioria compreendeu as perguntas colocadas e respondeu em conformidade. Não se verificou que houvesse um número significativo de questões sem resposta. No caso desta pesquisa, apresentou-se como uma das maiores desvantagens o facto de algumas pessoas não mostrarem disponibilidade para responder.

3.4 O QUESTIONÁRIO

Para quantificar os índices de empregabilidade dos diplomados da EFPC, optou-se por recolher informações através do Questionário. Uma das vantagens é o seu baixo custo e o facto de ser relativamente fácil de aplicar.

Questionário é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante. O questionário deve ser objectivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. As instruções devem esclarecer o propósito de sua aplicação, ressaltar a importância da colaboração do informante e facilitar o preenchimento. (DA SILVA e MENEZES, 2001, p. 33)

No critério de construção do questionário optou-se fundamentalmente pela simplicidade das perguntas, tendo em atenção as características dos respondentes – um grupo heterogéneo no que respeita às suas habilitações académicas.

Quanto à caracterização do questionário, apresenta-se em formato curto, é composto essencialmente por perguntas fechadas de múltiplas escolhas e relacionadas com os objectivos específicos definidos como estratégia da pesquisa. Contém ainda algumas perguntas abertas, para justificação de questões fechadas do tipo Sim/Não, estando relacionadas com factos percebidos pelos diplomados, nomeadamente de carácter socio-económico como por exemplo oportunidades de emprego após a formação.

Apesar de o questionário conter informações sobre o objectivo que levou à sua aplicação, pautou-se sempre que possível pela presença da investigadora no momento do preenchimento, e por algum cuidado em fornecer alguma explicação complementar, como garantia que as perguntas fossem compreendidas e respondidas na sua totalidade.

Como já foi referido anteriormente, o questionário foi lançado apenas junto dos diplomados que, embora possuam um diploma correspondente à frequência de um curso de formação profissional da EFPC, acabaram por não prosseguir uma profissão no âmbito da formação feita.

Uma vez terminada a recolha de informações junto da amostra, por meio do questionário, prosseguiu-se com a fase de análise dos dados, gerando-se através do SPSS tabelas e gráficos, sobre o conteúdo do questionário aplicado, (Ver em Anexo A).

Uma vez terminada a recolha de informações junto da amostra, por meio do questionário, prosseguiu-se com a fase de análise dos dados, gerando-se através do SPSS tabelas e gráficos, sobre o conteúdo do questionário aplicado (Ver Anexo A).

3. 5 HIPÓTESES DE PESQUISA

Como já se referiu, recorreu-se ao questionário, para a determinação quantitativa e qualitativa do nível de empregabilidade dos diplomados nos cursos realizados na EFPC. O tratamento dos dados foi feito através da Análise Estatística com o programa SPSS, para Análise Descritiva e Análise Correlacional.

Para Pereira (2008 p. 93), a Análise Correlacional ou Inferencial, serve para medir, não só a relação entre variáveis para (variáveis quantitativas), como também as ordens dessas variáveis para (variáveis ordinais). Assim, para a verificação de existência ou não, de relação entre variáveis contidas no Estudo de Caso, se enunciam as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese A – Existe alguma relação entre a variável Empregabilidade e a variável Formação Profissional?

Hipótese B – Existe alguma relação entre a variável Empregabilidade e a variável Qualidade geral dos cursos realizados na EFPC?

Hipótese C – Existe alguma relação entre a variável Qualidade geral dos cursos e a variável Inserção no mercado de trabalho?

Hipótese D – Existe alguma relação entre a variável Qualidade geral dos cursos e a variável Recomendação dos cursos a um familiar ou amigo?

O teste e a análise das hipóteses A, B, C, e D acima enunciadas, serão demonstrados no capítulo 4 - Apresentação análise e interpretação de dados, com o uso do

método de Análise Correlacional, para algumas das variáveis contidas no Estudo de Caso, sobre a empregabilidade dos diplomados da EFPC.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

4.1 O CASO DE ESTUDO

Ainda que o universo desta pesquisa sejam os diplomados da Escola de Formação Profissional da Cabnave SARL Estaleiro Naval de Cabo Verde, que não trabalham hoje no sector produtivo da reparação naval, considera-se como caso do estudo todos os diplomados da referida escola.

4.1.1 Caracterização da organização pesquisada: a Escola de Formação Profissional da Cabnave

O Decreto-Lei nº 33/80 de 12 de Maio regulou a construção de um estaleiro naval, voltado para a reparação de barcos de pesca e de marinha mercante com escala no Porto Grande (Mindelo, São Vicente) ou que cruzam a zona de navegação de Cabo Verde. (constante no arquivo da Cabnave de 1982). A criação da Cabnave – Estaleiro de Reparação Naval, em São Vicente contou com a forte presença da Lisnave, estaleiro de reparação naval português, que além da sua destacada participação na empresa com 33% de acções, colocou à sua disposição todo o seu *know-how*, nomeadamente envolvendo os seus recursos humanos, gestores e técnicos seleccionados de entre o pessoal altamente qualificado, como garantia de sucesso no empreendimento. A Lisnave deixa de ser accionista da Cabnave ainda em 1985 (Assembleia Geral Extraordinária de 26 de Setembro de 1985) e cede toda a sua posição accionista à Cabmar, empresa criada pelo Estado de Cabo Verde para explorar esse sector no país. A Cabnave aparece então como a empresa que explora o Estaleiro, através de um Contrato de Exploração. Criado e oficialmente inaugurado em 1983, o estaleiro tem actuado na área da reparação naval, tanto a nível nacional como internacional.

Desde o início do seu funcionamento, a empresa possui uma escola de formação profissional, onde tem formado centenas de operários e técnicos, em diversas vertentes da indústria de construção e reparação naval. As histórias da Cabnave e da sua escola sobrepõem-se, já que desde a sua criação, a empresa mantém a EFPC como forma de salvaguardar os seus compromissos com os armadores nacionais e internacionais. Até então

continua a sua missão de formar, existindo cinco áreas de formação: *Mecânica e Tubos; Montagem e soldadura; Decapagem e pintura; Manobras e transporte e Prevenção e segurança.*

A qualidade da formação profissional é a condição por excelência para que a empresa responda aos seus objectivos estratégicos, colocando-se ao nível dos seus concorrentes no panorama internacional. Assim, exige-se que o desenho dos cursos seja adequado a uma clientela internacional diversificada. Em matéria de qualidade, está sujeita a respeitar as exigências da certificação internacional das sociedades classificadoras. As áreas da Cabnave que se encontram actualmente certificadas são três: *Medição de espessura; Soldadura e Vazamento de calços de resina.* Contudo as restantes áreas de actividade do estaleiro não estão isentas em matéria de qualidade, devendo todos os processos respeitar os *standards* internacionais.

A sazonalidade da actividade de reparação naval obriga a que a EFPC realize formações, segundo os piques de actividade do estaleiro. Nesse sentido, a partir dos finais dos anos 1980, numa filosofia de melhor gerir a mão-de-obra necessária à produção, a Cabnave teve que adoptar novas estratégias de gestão de pessoal. Dessa forma começam a surgir os chamados contratos ‘precários’ com os operários. Querendo isto dizer que à partida, não é garantido ao formando um enquadramento automático na empresa, não constituindo uma surpresa a necessidade do mesmo encontrar, por si próprio, outras oportunidades no mercado de trabalho.

Os candidatos aos cursos sujeitam-se assim a integrar uma formação profissional, confiantes de que a qualificação que irão obter conduzirá à sua empregabilidade, sem contudo poder contar com vínculos contratuais com a empresa onde se formam. Por outras palavras, não se estabelece nenhum tipo de compromisso entre a escola e a empresa e os formandos durante o curso, o que significa que após a sua conclusão, se o diplomado não for integrado na estrutura produtiva do estaleiro deve procurar seu enquadramento em outras estruturas. Do mesmo modo, a Cabnave deve realizar periodicamente um levantamento dos diplomados disponíveis no mercado, e fazer um confronto com as suas necessidades de mão-de-obra para avaliar a pertinência da realização de novos cursos.

Por outro lado, graças aos incentivos ao empreendedorismo criados pela Banca, tem sido possível que um número de pessoas com formação e experiência profissional adquiridas na EFPC e na Cabnave criem pequenas empresas em ramos ligados à indústria reparadora e de construção, principalmente o da Metalomecânica.

A EFPC vem conseguindo ser uma referência na qualificação de jovens, que para além de poderem integrar a estrutura do próprio estaleiro, são procurados por outras empresas do sector da indústria, devido à versatilidade e abrangência dos conhecimentos técnicos que adquirem durante o percurso da formação. A existência de uma diversidade de cursos permite a cobertura de outras áreas do mercado de trabalho como por exemplo a Construção civil, a Mecânica, a Metalomecânica, a Manutenção industrial, entre outras.

O facto de não existirem estruturas de formação técnica e profissional no país, preparadas para oferecer cursos específicos em reparação naval, faz com que a EFPC tenha que desenvolver permanentemente cursos profissionais em todas as vertentes ligadas a essa área de actividade. E embora não tenha definido nos seus objectivos gerais dar resposta à procura de operários por outras empresas do mercado (como se pode verificar no Manual de Gestão de Pessoal da Empresa de 1983 pertencente ao Arquivo da Cabnaves), a EFPC acabou por colmatar a carência de mão-de-obra qualificada no país, para os vários sectores acima mencionados.

4.1.2 Práticas pedagógicas da escola

Visando a produção de conhecimento, são envolvidos na prática pedagógica da escola, todos aqueles que participam directamente no processo, ou seja, existe um trabalho de equipa desenvolvido pelos formadores teóricos, pelos formadores práticos, pela chefia do serviço que vai integrar o formando durante o momento de estágio (Serviço Integrador). Todo o processo de formação é acompanhado por um coordenador, que normalmente coincide com a figura da chefia do Serviço de Formação.

A salvaguarda da qualidade dos cursos encontra-se assente em estratégias de selecção de formadores com o perfil adequado para cada conteúdo programático. Atendendo ao seu papel na transmissão dos saberes aos formandos, atenta-se igualmente a uma adequada avaliação do seu desempenho. Considera-se que a EFPC vem atingindo os objectivos previstos no plano previsional, não obstante algum *deficit* nas competências pedagógicas necessárias para melhor se aproveitar os tempos destinados a cada um dos cursos ministrados.

O regulamento interno da EFPC dá cobertura ao funcionamento dos cursos profissionais, em toda a sua dimensão, encontrando-se alinhado aos dispositivos legais sobre o estatuto do formando, como consta no Decreto-Regulamentar nº18/2005, de 26 de Dezembro, especialmente no que concerne ao contrato de aprendizagem, contido no artigo

nº248 da Legislação do Trabalho, Decreto-Legislativo nº5/2007, de 16 de Outubro. Diz o artigo que o contrato de aprendizagem é aquele pelo qual um empregador se compromete a assegurar por si ou em colaboração com outras pessoas ou instituições, formação profissional a um aprendiz, ficando este obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

O regulamento da EFPC estipula que qualquer um dos cursos profissionais possui duas componentes: a teórica e a prática, funcionando num regime de alternância entre ambas, sendo que a segunda, a chamada Prática de oficina trata-se de uma iniciação para o estágio realizado em contexto de trabalho.

Os cursos desenvolvem-se de forma intensiva durante o horário da actividade da Cabnave, particularmente durante a fase de estágio. Constitui uma grande vantagem o facto de o estágio ocorrer em situações reais de trabalho, tornando possível os formandos irem aprendendo fazendo, vivenciando situações relacionadas com diferentes tarefas inerentes às funções existentes na empresa, e em companhia de equipas de trabalhadores com experiência na sua execução. O citado regulamento, é ainda o suporte para o cumprimento de regras de higiene e segurança dentro da empresa, do correcto uso dos equipamentos de protecção individual, do cumprimento dos deveres pelos formandos, estando subjacente a todo o processo de aprendizagem do aluno.

Os princípios éticos e os valores que contribuem para uma boa formação para a cidadania encontram-se salvaguardados, sendo estes transmitidos através dos programas e conteúdos curriculares administrados, mas também pelo estabelecimento de uma grande interacção e espírito de cooperação entre os formadores e os formandos, bem como entre estes últimos, na forma de grupos de aprendizagem. O trabalho de equipa é fundamental para a concretização dos objectivos planeados e transformados em acção concreta através da operacionalização dos conteúdos.

A realização de uma formação na EFPC representa para os jovens, principalmente aqueles com fracas condições económicas, uma oportunidade de obter uma qualificação profissional, contribuindo para a sua empregabilidade e mais rápida inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, a escola foi adaptando os parâmetros de admissão dos candidatos. A título de exemplo a habilitação mínima exigida passou a ser o 6º ano de escolaridade visto ser o nível em que muitos abandonam o sistema formal de ensino. Ainda sobre o perfil de entrada exigido, estabeleceu-se como habilitação máxima o 12º ano e a idade compreendida entre 18 e 25 anos. Tais critérios estão definidos no Regulamento do Manual da Empresa.

De uma maneira geral os jovens acompanham o nível de exigência da formação, contudo para determinados cursos, o facto de possuírem um nível de habilitação baixo, condiciona os resultados finais obtidos. Verifica-se ainda que existe uma relação directa entre o pico de actividade da Cabnave e os resultados alcançados pelos formandos durante o processo de aprendizagem, ficando o seu arranque sujeito a uma situação de actividade que possa beneficiar a aprendizagem dos formandos. A relação directa é explicada da seguinte forma: quanto maior é o nível de actividade de reparação naval, melhor é o aprendizado no contexto de trabalho.

Ao longo da sua existência, a EFPC foi constatando que os alunos oriundos do ensino formal, detentores de habilitação mais elevada, tendiam a desistir ao longo do curso, ou porque tinham expectativas diferentes em relação à profissão de operário, ou porque estavam aguardando uma bolsa para continuação de estudos no ensino superior, no país ou no estrangeiro, ou ainda porque tinham expectativas de emigração, o que acabava muitas vezes por acontecer. Tal facto levou a que se procurasse desde cedo uma estratégia que garantisse que depois de formado, o diplomado se mantivesse na profissão para a qual foi preparado. Sendo assim, no processo de recrutamento, começou a dar-se prioridade aos jovens que à partida apresentavam maior garantia de continuidade no exercício da profissão na qual viriam a receber formação. Fazendo com que, numa escala de preferência, os mais indicados para a maioria dos cursos fossem os que detivessem menor grau de habilitações académicas. Um outro pré-requisito com algum peso seria o facto do jovem que se candidata já ter desenvolvido algumas habilidades no âmbito dos conhecimentos que é pretendido que obtenha.

O facto de o processo de selecção prever essa realidade, permite uma decisão mais justa e coerente relativamente aos candidatos economicamente mais desfavorecidos, que na prática dependem da obtenção de uma qualificação profissional para conseguirem uma inserção no mercado de trabalho. Além dos efeitos directos que esse tipo de gestão produz nos indivíduos implicados, acaba por trazer benefícios indirectos às suas famílias e à sociedade de uma forma geral.

Os cursos desenvolvidos pela EFPC são os que constam do Plano de Cursos Ministrados na Escola Profissional da Cabnave para Formação de Operários de 1990 (constante no arquivo da Cabnave), sendo concretizados através de uma acção colectiva, negociada na estrutura da empresa, de que faz parte a escola. Esse plano possui três objectivos estratégicos fundamentais:

1. Preparar operários nos três níveis: “C”, “B” e “A”. Os cursos de iniciação correspondem ao nível “C”. Com um diploma de nível “C”, o formado adquire um conjunto de competências que lhe permitem iniciar-se como profissional. Após um período de experiência e de demonstração de habilidades numa determinada área, o operário pode ser submetido a provas de avaliação teórica e prática de modo a passar para o nível “B”, que por sua vez poderá evoluir para o nível “A”. Com a aquisição de especializações nesses dois níveis, os operários poderão ser potenciais candidatos ao exercício de chefia directa de operações e/ou de equipas, assim como a postos de monitores práticos, entre outros.
2. Melhorar continuamente as competências dos operários para atingirem níveis de qualificação compatíveis com as exigências das funções;
3. Adequar o nível de formação técnica profissional detido pelo operário, à grelha salarial vigente na Cabnave.

O Plano de Cursos Ministrados na Escola Profissional da Cabnave para Formação de Operários contém uma grelha que apresenta todos os cursos realizados, suas respectivas especialidades e resume seus conteúdos programáticos, assim como mostra as diferentes fases que constituem as formações e esquematiza a transição entre os três níveis “C”, “B” e “A” (ver Anexo B – Grelha sequencial de formação da EFPC). Com base no estudo dos dados estatísticos dos cursos profissionais de nível “C” realizados pela EFPC, concluiu-se que se formaram 623 jovens entre 1982 e 2010 (ver Anexo C – Quadro de cursos de nível “C” realizados no período de 1982 e 2010). As práticas pedagógicas da EFPC são orientadas pelos seguintes aspectos:

- Existe um Plano dos Cursos onde se encontra a descrição detalhada de todas as formações que podem ser realizados. A cada curso corresponde uma carga horária que é atribuída em função do grau de exigência desse mesmo curso;
- A escola encontra-se munida de um conjunto de manuais que contêm as matérias ministradas, podendo estes ser submetidos a actualizações que se apresentarem pertinentes para a melhoria dos conteúdos programáticos;
- É feita a nomeação de formadores teóricos entre os gestores quadros da empresa, e em função do grau de especialização e conhecimento da matéria a ser ministrada;
- Os formadores práticos tomam parte no processo de aprendizagem tanto na fase teórico-prática como na fase de estágio, podendo o número destes variar de acordo

com a complexidade do curso. Também, se necessário, desempenham o papel de tutor.

- O seguimento da aprendizagem dos formandos durante todas as fases do curso (teórico-prática e estágio) é assegurado pelo gestor do serviço que orienta a sua integração nas estruturas produtivas da empresa;
- O acompanhamento pedagógico da aprendizagem dos formandos é da responsabilidade de uma equipa constituída por elementos do Serviço Integrador e pelo gestor do Serviço de Formação;
- A figura do “Formador teórico” do módulo nuclear que é a “Tecnologia”, por razões técnicas, coincide com a figura do “Gestor do Serviço Integrador”;
- O sistema de avaliação é intensivo. Os formandos prestam provas de avaliação de conhecimento em todos os módulos teóricos e desenvolvem exercícios práticos para avaliação nas aulas práticas, sendo submetidos a testes de avaliação de conhecimento durante todo o período do curso;
- A avaliação teórica é feita através de provas escritas aplicadas aos formandos e a avaliação da prática de oficina é feita com base em exercícios práticos ao longo de cada semana de aula prática;
- Existe muita interactividade do formando com o contexto de trabalho, em todos os momentos da aprendizagem, em virtude do curso decorrer na estrutura da empresa;
- Durante o estágio, o formando é testado nos conhecimentos técnicos, sem descurar os factores Higiene, segurança e ambiente, Assiduidade e pontualidade, Desenvolvimento de trabalho em equipa e Responsabilidade;
- As duas componentes dos cursos possuem uma ponderação diferenciada entre os seus dois momentos (primeira e segunda fases). A teoria é ponderada com uma pontuação de 30%, enquanto a prática (Prática de oficina) é ponderada com uma pontuação de 70%. A avaliação final do aluno é feita com base na média ponderada nas duas prestações, ou seja, na primeira fase, uma média ponderada com base nos resultados da Teoria e da Prática Oficinal e, na fase de estágio, uma outra média ponderada entre o resultado obtido nas duas fases do curso. A transição do formando entre as duas fases implica que o mesmo tenha tido um resultado global positivo numa escala de 0 a 20 na primeira fase. De igual modo, a aprovação do formando no período de estágio está sujeita a uma avaliação

positiva de 0 a 20, encontrada através da média entre o resultado da primeira fase, ponderada com 30% e da segunda fase, ponderada com 70%;

– É feita a alternância entre as aulas teóricas e as aulas práticas de oficina, decorrendo as teóricas no período de manhã e as práticas, no período de tarde.

Dependendo de outros factores, as aulas podem ser ministradas no sentido inverso. O estágio do formando é sempre ajustado aos processos produtivos, daí haver sempre um ajustamento ao horário praticado nos serviços afectos à Produção;

– As turmas são preferencialmente pequenas, constituídas por doze formandos, para que seja facilitado o processo de aprendizagem bem como os resultados esperados;

– Na metodologia aplicada no processo de aprendizagem, tem-se em conta aspectos que facilitem a compreensão dos conteúdos, como seja a transmissão de conceitos através de práticas de “construção” e “desconstrução”, como modo de alcançar resultados e consolidar conhecimentos. Nos momentos teóricos, apesar da necessidade de introdução de processos pedagógicos para facilitar a exposição do formador, procura-se um ajustamento decorrente da combinação “conhecimento técnico e experiência” do mesmo. Os métodos mais usados para o processo de aprendizagem são o Expositivo, o Participativo, o Interrogativo, o Trabalho prático, a Observação directa de casos reais no contexto de trabalho, as Visitas exploratórias orientadas, nos diversos sectores produtivos;

– Os meios pedagógicos e as infra-estruturas colocados à disposição dos cursos são: sala com bom arejamento e luminosidade, equipada com mesas e cadeiras dispostas em “U” para facilitar a sociabilização entre os formandos e entre estes e o formador; um computador portátil; um projector; um quadro branco e um quadro *Flip Chart* com canetas; oficina prática contendo os equipamentos e as ferramentas adequados para cada curso e espaços das oficinas da estrutura da empresa para o desenvolvimento da aprendizagem em contexto real de trabalho;

– Existe disponibilidade de uso de equipamentos de protecção individual e colectiva, de acordo com as características de cada curso;

– O calendário, o programa e o horário são distribuídos aos formandos, no início das aulas;

- É disponibilizado material didáctico a cada formando (esferográficas, lápis, borracha, material de desenho, caderno de apontamentos e todos os manuais relativos ao curso);
- É atribuída uma bolsa de formação aos alunos, pensada como elemento motivador e de estabilidade financeira para os mesmos, durante o período do curso.

Apesar dos aspectos positivos caracterizadores da sua oferta formativa, existe ainda a necessidade de investimentos na EFPC, nomeadamente em matéria de introdução de novas tecnologias nos processos formativos (nomeadamente equipamento usado durante a componente prática da formação), elevação dos saberes a serem transmitidos (passando pela formação pedagógica dos formadores), adopção de modelos pedagógicos inovadores, actualização regular dos conteúdos programáticos (de modo a que estejam em sintonia com as necessidades dos mercados de trabalho nacional e internacional).

4.2 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

Como já foi referido foram usadas para a realização da análise estatística os métodos de *Análise Descritiva* e *Análise Correlacional*. Na *Análise Descritiva*, começa-se por apresentar e caracterizar os inquiridos, seguindo-se a interpretação das respostas, nomeadamente através do cruzamento de tabelas (*Cross Tabulation*).

A *Análise Correlacional*, consistiu em medir a existência ou não, de relação entre as variáveis, através de levantamento de algumas hipóteses de pesquisa descritas no Capítulo - 3 Metodologia de Pesquisa.

Reportando-se ao universo da pesquisa composto por 325 diplomados, sublinha-se que foram identificados 174 a exercer actualmente uma profissão diferente da formação feita. Assim, foram aplicados 100 questionários, dos quais 20 não foram respondidos, o que significa que a amostra final é de 80 inquiridos.

4.2.2 Análise Descritiva

Nome do curso realizado pelos inquiridos

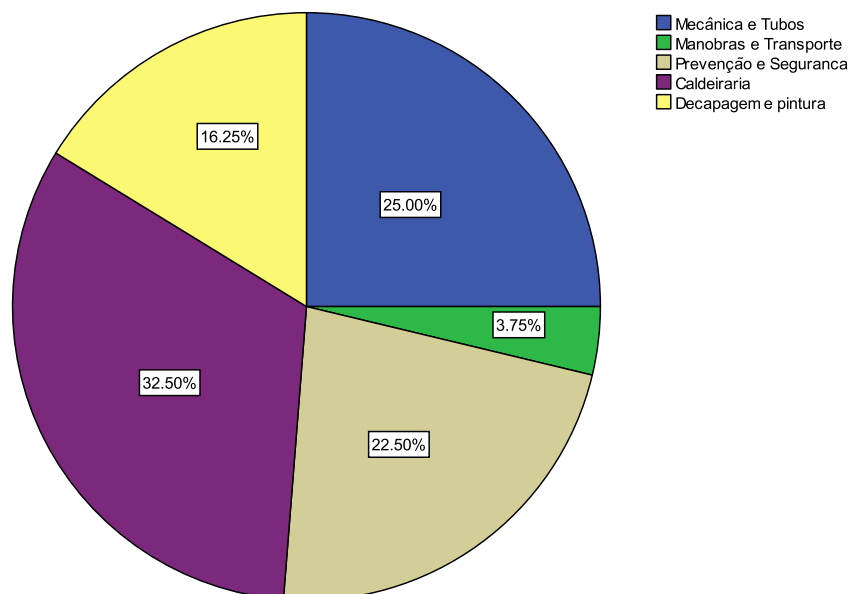


Gráfico 1 – Curso realizado.
Fonte: elaborado pela autora.

Nome do curso realizado pelos inquiridos

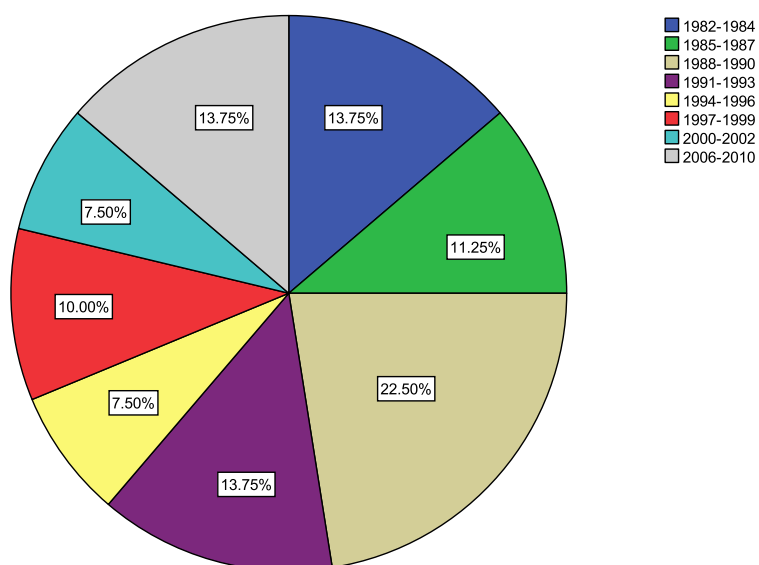


Gráfico 2 – Período de formação.

Fonte: elaborado pela autora.

Idade dos inquiridos da EFPC

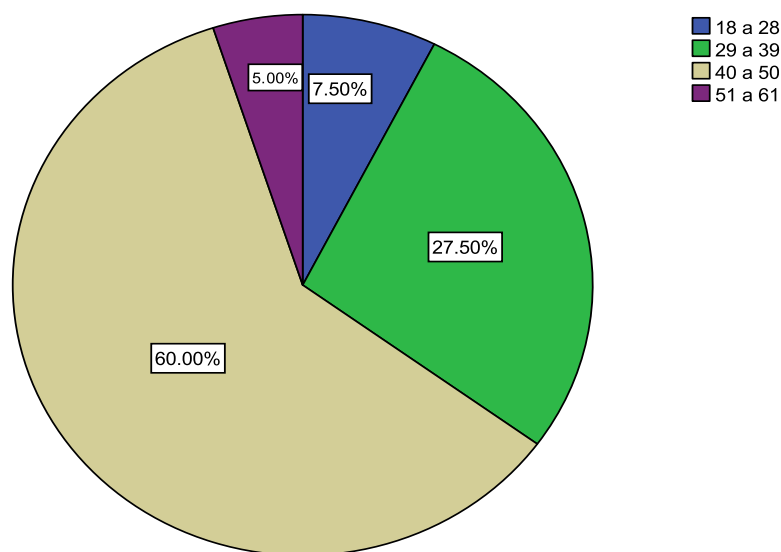


Gráfico 3 – Idade.

Fonte: elaborado pela autora

Dos 80 inquiridos, verifica-se que a maior taxa de respondentes, equivalente a 60% encontra-se na faixa etária dos 40 a 50 anos (Gráfico 3). Essa concentração pode ser explicada pelo facto do estudo envolver pessoas que fizeram formação profissional desde os primeiros anos da existência da escola, ou seja, desde 1982. Tal facto conduz à constatação de que, no âmbito da amostragem, a maioria dos inquiridos que não seguiram uma profissão directamente conectada com o curso de formação profissional, não são os que se formaram mais recentemente. Se existe o não seguimento de uma profissão no âmbito da formação pelos diplomados, não se trata de um fenómeno recente.

Profissão exercida Actualmente

	Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid Polícia	14	17.5	17.5	17.5
Vigilante	4	5.0	5.0	22.5
Portaló Estiva	2	2.5	2.5	25.0
Militar	4	5.0	5.0	30.0
Mergulhador	1	1.3	1.3	31.3
Informático	1	1.3	1.3	32.5
Op. Manutenção Industrial	4	5.0	5.0	37.5
Desempregado	2	2.5	2.5	40.0
Fiel Armazém	2	2.5	2.5	42.5
Inspector Segurança	1	1.3	1.3	43.8
Técnico de Raio X	1	1.3	1.3	45.0
Gerente	3	3.8	3.8	48.8
Enfermeiro	1	1.3	1.3	50.0
Electricista	5	6.3	6.3	56.3
22	3	3.8	3.8	60.0
Motorista	5	6.3	6.3	66.3
Empregado comercial	7	8.8	8.8	75.0
Treinador Desporto	2	2.5	2.5	77.5
Pintor C. Civil	8	10.0	10.0	87.5
Barbeiro	1	1.3	1.3	88.8
Artista Plástico	1	1.3	1.3	90.0
Professor	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 1 – Profissão actual
Fonte: elaborada pela autora.

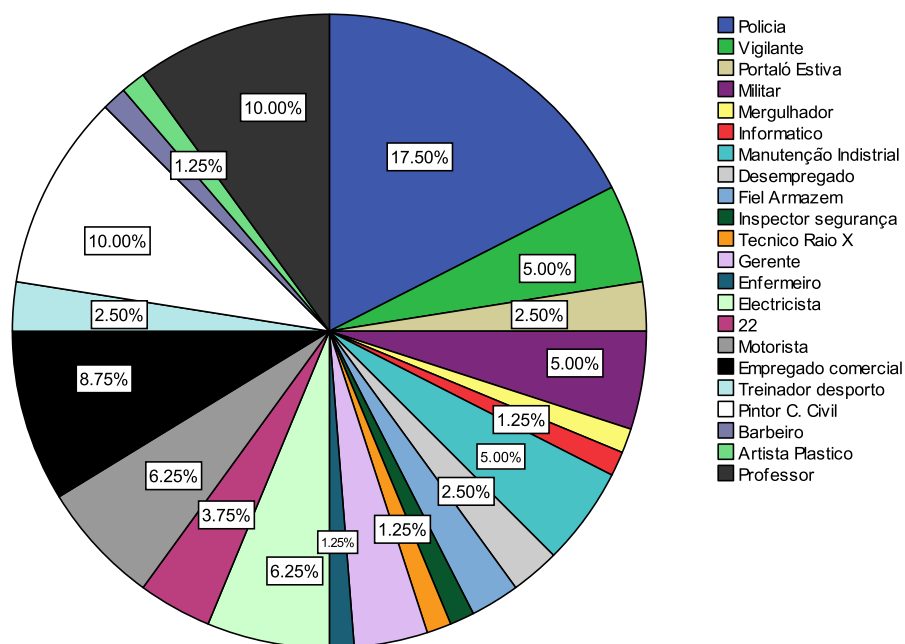


Gráfico 4 – Profissão actual.

Fonte: elaborado pela autora.

Maiores taxas concentram-se em três áreas profissionais: Polícia com 17%, Educação com 10% e Construção civil (Pintor e Electricista) com 16,25%.

A taxa dos inquiridos desempregados é de apenas 2,5% (Gráfico 4), pelo que, não obstante a maioria dos diplomados nos primeiros cursos terem seguido uma profissão diferente, a quase totalidade está empregada.

Habilitação anterior à realização do curso na EFPC

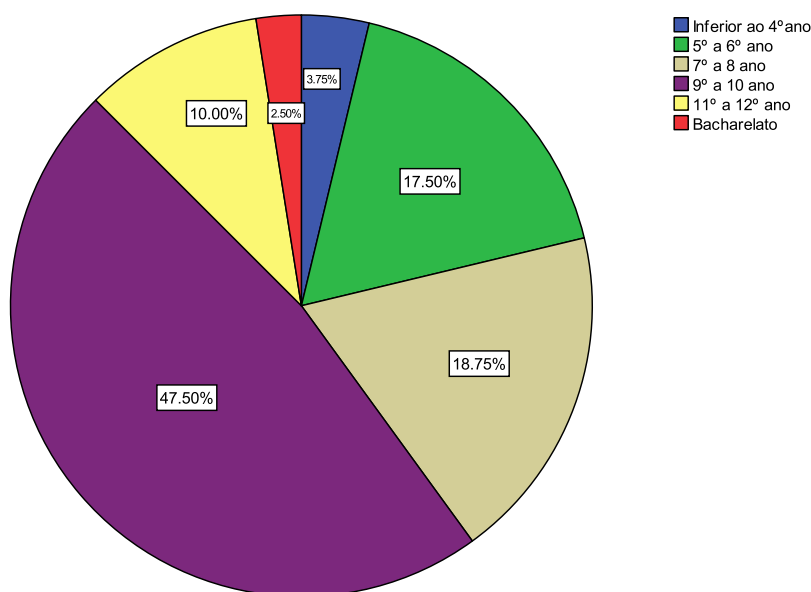


Gráfico 5 – Habilitação anterior à formação.

Fonte: elaborado pela autora.

Verifica-se que os inquiridos com maior representatividade são os que na altura da formação possuíam como habilitação o 9º e o 10º anos de escolaridade, correspondente a uma taxa de 47,5%. Se se levar em conta esses 47,5% mais os 10% que possuíam o 11º e 12º ano, e se a esses juntarmos os 2,5% correspondentes aos detentores de Bacharelato teremos um total de 60% dos inquiridos cuja habilitação antes da realização do curso situava-se nos anos mais avançados do ensino secundário, mais alguma incidência no ensino pós-secundário. Este é assim um dos factores a ser levado em conta quando se verifica a empregabilidade dos inquiridos, porquanto o nível de escolarização está quase sempre ligado a uma maior ou menor empregabilidade.

Habilitação actual dos inquiridos

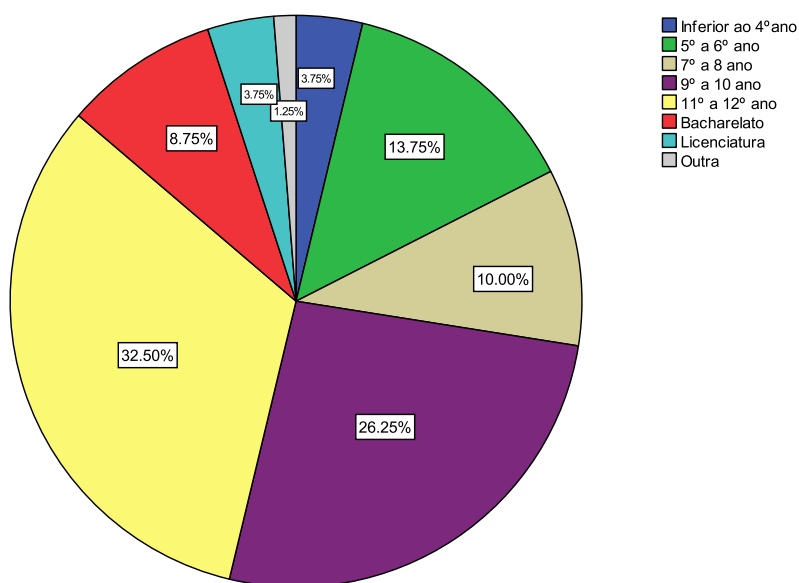


Gráfico 6 - Habilitação actual.
Fonte: elaborado pela autora.

Em relação ao gráfico anterior (Gráfico 5), verifica-se que os níveis de escolaridade que sofreram melhoria mais significativa foram o 11º e 12º anos, que passaram de 10% a 32,5%, seguidos do Bacharelato (de 2,5% a 8,75%) e finalmente o nível de Licenciatura, inexistente no panorama anterior e hoje representando 3,75% da habilitação dos inquiridos. Conclui-se que houve no geral um aumento das habilitações académicas dos diplomados.

Realização profissional dos diplomados relativamente à profissão exercida actualmente

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2	2.5	2.5	2.5
Sempre	38	47.5	47.5	50.0
Quase sempre	25	31.3	31.3	81.3
Raramente	9	11.3	11.3	92.5
Nunca	2	2.5	2.5	95.0
Não tem opinião	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 2 – Realização profissional no trabalho actual.

Fonte: elaborada pela autora.

Dos inquiridos, um total de 78,8% manifesta-se satisfeito com a actividade que desenvolve actualmente, o que pode estar directamente relacionado com o facto de uma percentagem considerável ter desejado uma realização profissional diferente da que poderia ter tido, se tivesse seguido a área do curso profissional que fez na EFPC.

Como os diplomados classificam a relação entre o curso realizado e a profissão actual

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Muita	14	17.5	17.5	17.5
Boa	18	22.5	22.5	40.0
Fraca	10	12.5	12.5	52.5
Não tem relação	33	41.3	41.3	93.8
Não tem opinião	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 3 – Relação curso realizado e profissão actual.

Fonte: elaborada pela autora.

Na Tabela 3 verifica-se que, apesar dos inquiridos terem prosseguido uma com a profissão exercida hoje trajectória profissional diferente do curso profissional, 40% relacionam positivamente o curso com a profissão exercida hoje.

Avaliação da qualidade do curso realizado na EFPC

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Excelente	35	43.8	43.8	43.8
Boa	40	50.0	50.0	93.8
Regular	2	2.5	2.5	96.3
Má	2	2.5	2.5	98.8
Não tem opinião	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 4 - Qualidade do curso.

Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 4 mostra que 93% dos inquiridos avaliam de forma muito positiva a qualidade do curso, sendo que 43% classificam-na de *Excelente* e 50% *Boa*. Trata-se de um dado de extrema importância, na medida em que demonstra que a avaliação dos cursos pelos diplomados não está directamente ligada ao facto de se trabalhar ou não na área actualmente, o que leva a crer que se trata sim da real percepção tida relativamente à qualidade.

Avaliação da qualidade geral dos cursos da EFPC

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Excelente	29	36.3	36.3	36.3
Boa	43	53.8	53.8	90.0
Regular	7	8.8	8.8	98.8
Não tem opinião	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 5 Qualidade geral dos cursos.

Fonte: elaborada pela autora.

Avaliação da inserção dos diplomados da EFPC no mercado de trabalho

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	1.3	1.3	1.3
Sempre	24	30.0	30.0	31.3
Quase sempre	45	56.3	56.3	87.5
Raramente	7	8.8	8.8	96.3
Nunca	1	1.3	1.3	97.5
Não tem opinião	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 6 – Inserção no mercado de trabalho.

Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à Inserção no mercado de trabalho, a Tabela 6 mostra que os inquiridos avaliam positivamente o grau de inserção de quem realiza os cursos, pelo que 30% acham que há *Sempre* uma inserção dos diplomados no mercado de trabalho e 56,3% pensam que há *Quase sempre* inserção no mercado de trabalho.

Avaliação do nível de empregabilidade dos cursos da EFPC

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Excelente	11	13.8	13.8	13.8
Bom	35	43.8	43.8	57.5
Regular	26	32.5	32.5	90.0
Mau	2	2.5	2.5	92.5
Não tem opinião	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 7 – Nível de empregabilidade.

Fonte: elaborada pela autora.

Dos inquiridos, 13,8% consideram que o Nível de empregabilidade é *Excelente* e 43,8% consideram-no *Bom*, situando a soma das duas apreciações a um nível superior a 50%. Relativamente à tabela anterior (Tabela 7) verifica-se que a percepção que se tem da taxa de

inserção no mercado de trabalho é mais elevada do que a do nível de empregabilidade dos cursos, o que pode ser explicado pelo facto dos inquiridos já estarem, na sua maioria, no mercado do trabalho, mas nenhum deles num posto directamente ligado ao curso realizado.

Papel da formação profissional na redução do desemprego em Cabo Verde, nomeadamente no sector industrial

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Muito importante	47	58.8	58.8	58.8
Importante	29	36.3	36.3	95.0
Pouco Importante	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 8 – Formação profissional e redução do desemprego.
Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à formação profissional e seu impacto na diminuição do desemprego em Cabo Verde, dos inquiridos, 58,8% acham que é *Muito importante*, e 36,3% acham que é *Importante*, o que significa que a formação profissional é grandemente valorizada como requisito para se conseguir o primeiro emprego ou para a formação contínua daqueles que já se encontram empregados.

Opinião sobre a recomendação dos cursos da EFPC a familiares e amigos

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Sim	76	95.0	95.0	95.0
Não	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 9 – Recomendação dos cursos.
Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 9 mostra que os diplomados possuem uma boa impressão dos cursos realizados na EFPC, pois do total dos inquiridos, 95% recomendaria a escola a um familiar ou amigo para o seguimento de uma formação profissional. Perante os resultados obtidos, e muito embora não desempenhem uma função no ramo em que se formaram, este é mais um

factor que leva a concluir que existe uma boa avaliação dos cursos, por aqueles que beneficiaram de uma formação na referida escola.

As razões do não ingresso na Cabnave após a realização da formação

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	1.3	1.3	1.3
Inexistência de vagas	28	35.0	35.0	36.3
Vontade de continuar estudos	1	1.3	1.3	37.5
Ausência de perspectiva de crescimento profissional	1	1.3	1.3	38.8
Baixo salário	10	12.5	12.5	51.3
Pouca estabilidade no emprego	14	17.5	17.5	68.8
Mau ambiente de trabalho	4	5.0	5.0	73.8
Outras aspirações profissionais	20	25.0	25.0	98.8
Outras vocações profissionais	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 10 – Não ingresso na Cabnave após o curso – A.
Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 10 apresenta os diversos cenários possíveis que podem ter levado ao não ingresso do diplomado na empresa Cabnave, uma vez concluída a formação profissional na Escola. Efectivamente, a variável *Inexistência de vaga* é a que aparece em primeiro lugar, com uma taxa de 35%, seguida de *Outras aspirações profissionais* (25%), e em terceiro lugar *Pouca estabilidade no emprego* (17,5%). É notório que as variáveis *Inexistência de vaga* e *Pouca estabilidade no emprego* quase que podem confluir numa mesma resposta, já que a instabilidade a que os inquiridos se referem é precisamente a situação de sazonalidade dos postos de trabalho da empresa Cabnave, já referida anteriormente no estudo, ligada como se viu a desequilíbrios nos períodos de actividade, com quebras de produção regulares.

As razões do não seguimento de uma profissão directamente relacionada com a formação profissional realizada na EFPC

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	4	5.0	5.0	5.0
Desisti de trabalhar no ramo	19	23.8	23.8	28.8
Pouca oferta de trabalho no ramo	26	32.5	32.5	61.3
Não me senti vocacionado para exercer a profissão	2	2.5	2.5	63.8
Encontrei oportunidades mais aliciantes	4	5.0	5.0	68.8
Fui influenciado pelos meus pais	1	1.3	1.3	70.0
Por razões de saúde	2	2.5	2.5	72.5
Prossegui os estudos numa área diferente	17	21.3	21.3	93.8
Prossegui os estudos a nível superior	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 11 – Diferença entre profissão actual e formação realizada – A.

Fonte: elaborada pela autora.

Das diferentes razões apontadas pelos inquiridos, para justificarem o facto de desenvolverem uma profissão diferente da formação feita, as que obtiveram maior ponderação em termos percentuais foram *Pouca oferta de trabalho no ramo* (32,5%), seguida de *Desisti de trabalhar no ramo* (23,8%) e *Prossegui os estudos numa área diferente* (21,3%). Sendo que a este último valor também se pode adicionar os 6,3% dos inquiridos que prosseguiram os estudos a nível superior, considerando assim o conjunto dos que deram seguimento à sua formação. Verifica-se que há uma relação entre a variável *Pouca oferta de trabalho no ramo* (32,5%), apresentada no presente quadro e as variáveis na Tabela 10, em que 35% e 17,5% dos inquiridos, respectivamente, invocaram *Inexistência de vaga* e *Pouca estabilidade no emprego*, como justificações para não terem ingressado na Cabnave após o curso. Assim, há indicadores que mostram que a empregabilidade dos cursos é afectada pela oferta de postos de trabalho no ramo da indústria Metalomecânica e Mecânica. No caso concreto da amostragem, os resultados podem ser úteis para avaliar a oferta no mercado de trabalho, essencialmente no contexto da ilha de São Vicente, local onde reside a maior parte dos inquiridos.

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	1.3	1.3	1.3
Nunca foi meu objectivo exercer uma profissão ligada ao curso	7	8.8	8.8	10.0
Desisti de trabalhar no ramo	2	2.5	2.5	12.5
Nunca encontrei trabalho na área em que me formei	15	18.8	18.8	31.3
Não me senti vocacionado para exercer a profissão	7	8.8	8.8	40.0
Encontrei oportunidades mais aliciantes	39	48.8	48.8	88.8
Fui influenciado pelos meus pais	2	2.5	2.5	91.3
Por razões de saúde	2	2.5	2.5	93.8
Prossegui os estudos numa área diferente	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 12 – Diferença entre profissão actual e formação realizada – B.

Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 12 apresenta também um conjunto de razões apontadas pelos inquiridos, que explicam o facto de estes desenvolverem uma profissão diferente da formação feita na Escola. As taxas de resposta mais expressivas assumem a seguinte posição: *Encontrei oportunidades mais aliciantes* (48,8%); *Nunca encontrei trabalho na área em que me formei* (18,8%); *Nunca foi meu objectivo exercer uma profissão ligada ao curso* (8,8%); *Não me senti vocacionado para exercer a profissão* (8,8%) e *Prossegui os estudos numa área diferente* (6,3%). Exceptuando a resposta *Nunca encontrei trabalho na área em que me formei*, no seu conjunto, essas variáveis podem ser interpretadas como uma espécie de conflito acerca da visão que se tem do ensino técnico e da formação profissional, no contexto social cabo-verdiano, e até de uma certa ideia de pouco prestígio social dessa modalidade de formação, que prevalece até hoje. Por outro lado, isso não invalida a legitimidade na resposta dos diplomados que reconhecem terem ambicionado uma progressão tanto a nível formativo

como profissional, ligada evidentemente a objectivos de valorização, que iriam repercutir não só a nível salarial, como de progressão na carreira.

Inquiridos que já trabalharam por conta própria desde o término do curso até à actualidade

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2	2.5	2.5	2.5
Sim	29	36.3	36.3	38.8
Não	49	61.3	61.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 13 – Trabalho conta própria após curso.
Fonte: elaborada pela autora.

Dos inquiridos, constata-se que 36,3% já exerceram uma actividade profissional por conta própria, contra 61,3% que nunca o fizeram. Estabelecendo uma comparação com a tabela que se segue (Tabela 14), em que os diplomados que trabalham actualmente por conta própria se situam numa taxa inferior (18,8%), pode-se questionar sobre que factores, ligados por exemplo ao mercado, poderão ter influenciado a não continuação de uma actividade por conta própria.

Forma de trabalho actual: conta própria ou de outrem

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	3	3.8	3.8	3.8
Própria	15	18.8	18.8	22.5
Outrem	62	77.5	77.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 14 – Forma de trabalho.
Fonte: elaborada pela autora.

Dos inquiridos, pode-se verificar que existe uma elevada percentagem que trabalha por *Conta de outrem* (77%). Esse valor contraria de certa forma a ideia de que um diplomado da EFPC possui capacidade de exercício de uma profissão por conta própria.

No entanto, a explicação poderá estar ligada a outros factores como sejam as aspirações individuais dos diplomados em desejar seguir um outro tipo de actividade, continuando a estudar, e que em função desse desejo, as disponibilidades do mercado sejam encontradas essencialmente na função pública, como nos dá conta o Gráfico 4 contendo as profissões exercidas actualmente pelos diplomados, destacando-se as de Polícia e Professor, com 17,5% e 10% respectivamente.

Comentário dos inquiridos que pensam que a EFPC não tem oferecido suficientes oportunidades de formação profissional a jovens com baixos rendimentos

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	75	93.8	93.8	93.8
Não garante emprego	2	2.5	2.5	96.3
Mais formação	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 15 – Oportunidades de formação para jovens.
Fonte: elaborada pela autora.

Esses inquiridos perfazem um total de 6,3%. Desses, 2,5% justificam a sua opinião afirmando que os cursos de formação profissional da EFPC não são uma garantia de emprego e 3,8% acham que é necessário realizar ainda mais formações como forma de se criarem oportunidades para os jovens de baixos rendimentos, de modo a que estes se insiram no mercado de trabalho.

Razões para o não ingresso dos inquiridos na empresa Cabnave após a realização da formação profissional na EFPC

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	1.3	1.3	1.3
Vontade de continuar estudos	7	8.8	8.8	10.0
Ausência de perspectiva de crescimento profissional	13	16.3	16.3	26.3
Serviço militar	3	3.8	3.8	30.0
Ausência temporária da ilha de S. Vicente por razões familiares	1	1.3	1.3	31.3
Já ocupava um posto de trabalho quando a Cabnave me contactou	4	5.0	5.0	36.3
Baixo salário	3	3.8	3.8	40.0
Pouca estabilidade no emprego	16	20.0	20.0	60.0
Mau ambiente de trabalho	3	3.8	3.8	63.8
Trabalho demasiado duro	3	3.8	3.8	67.5
Trabalho perigoso	5	6.3	6.3	73.8
Outras aspirações profissionais	5	6.3	6.3	80.0
Outras vocações profissionais	11	13.8	13.8	93.8
Trabalho por conta própria	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabela 16 – Não ingresso na Cabnave após curso.

Fonte: elaborada pela autora.

Do total dos inquiridos, as variáveis com maior taxa de respostas são de acordo com a ordem de grandeza, as seguintes: *Pouca estabilidade no emprego* (20%); *Ausência de perspectiva de crescimento* (16,3%) e *Outras vocações* (13,8%). Pode-se concluir que das três variáveis, existe um forte grau de conexão entre as duas primeiras, com um total de 36,3%.

Cross Tabulation

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Qualidade geral cursos * Inserção mercado	80	100,0%	0	,0%	80	100,0%
Qualidade geral cursos * Empregabilidade	80	100,0%	0	,0%	80	100,0%
Formação profissional * Inserção mercado	80	100,0%	0	,0%	80	100,0%
Formação Profissional * Empregabilidade	80	100,0%	0	,0%	80	100,0%

Tabela 17 – Crosstabulation case processing summary.

Fonte: elaborada pela autora.

Count

		Inserção mercado					Total	
			Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca		Não tem opinião
Qualidade geral cursos EFPC	Excelente	0	13	14	2	0	0	29
	Boa	0	10	28	3	0	2	43
	Regular	1	1	2	2	1	0	7
	Não tem opinião	0	0	1	0	0	0	1
Total		1	24	45	7	1	2	80

Tabela 18 – Crosstabulation Qualidade geral dos cursos * Inserção no mercado de trabalho.

Fonte: elaborada pela autora.

Cruzamento na horizontal

Dos 80 inquiridos, 29 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Excelente*, destes, 13 acham que se consegue *Sempre* Inserção no mercado de trabalho; 14 acham que *Quase sempre* se consegue Inserção no mercado de trabalho e 2 acham que *Raramente* se consegue Inserção no mercado de trabalho.

Dos 80 inquiridos, 43 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Boa*, destes, 10 acham que *Sempre* se consegue Inserção no mercado de trabalho; 28 acham que *Quase*

sempre se consegue Inserção no mercado de trabalho; 3 acham que *Raramente* se consegue Inserção no mercado de trabalho e 2 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 7 acham que a Qualidade dos cursos é *Regular*, destes 1 acha que *Sempre* se consegue Inserção no mercado de trabalho; 2 acham que *Quase sempre* se consegue Inserção no mercado de trabalho; 2 acham que *Raramente* se consegue Inserção no mercado de trabalho e 1 acha que *Nunca* se consegue Inserção no mercado de trabalho.

Dos 80 inquiridos, 1 *Não tem opinião*.

Cruzamento na vertical

Dos 80 inquiridos, 24 acham que *Sempre* se consegue uma Inserção no mercado de trabalho, destes, 13 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Excelente*; 10 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Boa* e 1 acha que Qualidade geral dos cursos é *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 45 acham que *Quase sempre* se consegue uma Inserção no mercado de trabalho, destes, 14 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Excelente*; 28 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Boa*; 2 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Regular*, e 1 *Não tem opinião*.

Dos 80 inquiridos, 7 acham que *Raramente* se consegue uma Inserção no mercado de trabalho, e destes, 2 acham que a Qualidade geral dos cursos *Excelente*; 3 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Boa*; 2 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 1 acha que *Nunca* se consegue uma Inserção no mercado de trabalho e que a Qualidade geral dos cursos é *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 2 *Não têm opinião* sobre a Inserção no mercado de trabalho, porém consideram *Boa* a Qualidade geral dos cursos EFPC.

Count

		Nível de empregabilidade					Total
		Excelente	Bom	Regular	Mau	Não tem opinião	
Formação profissional	Muito importante	9	17	17	1	3	47
	Importante	2	17	7	1	2	29
	Pouco importante	0	1	2	0	1	4
Total		11	35	26	2	6	80

Tabela 19 – Crosstabulation Formação profissional * Nível de empregabilidade.

Fonte: elaborada pela autora.

Cruzamento na horizontal

Dos 80 inquiridos, 47 acham que a Formação profissional é *Muito importante*, destes, 9 acham que a Formação profissional é *Excelente* para o Nível de empregabilidade; 17 acham que a Formação profissional é *Boa* para o Nível de empregabilidade; 17 acham que a Formação profissional é *Regular* para o Nível de empregabilidade; 1 acha que a Formação profissional é *Má* para o Nível de empregabilidade e 3 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 29 acham que a Formação profissional é *Importante*, destes, 2 acham que a Formação profissional é *Excelente* para o Nível de empregabilidade; 17 acham que a Formação profissional é *Boa* para o Nível de empregabilidade; 7 acham que a Formação profissional é *Regular* para o Nível de empregabilidade; 1 acha que a Formação profissional é *Má* para o Nível de empregabilidade e 2 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 4 acham que a Formação profissional é *Pouco importante*, destes, 1 acha que a Formação Profissional é *Boa* para o Nível de empregabilidade; 2 acham que a Formação Profissional é *Regular* para o Nível de empregabilidade e 1 *Não tem opinião*.

Cruzamento na vertical

Dos 80 inquiridos, 11 acham *Excelente*, o Nível de empregabilidade, destes, 9 consideram a Formação profissional *Muito importante* e 2 consideram a Formação profissional *Importante*.

Dos 80 inquiridos, 35 acham *Bom*, o Nível de empregabilidade, destes, 17 consideram a Formação profissional *Muito importante*; 17 consideram-na *importante* e 1 considera-a *Pouco importante*.

Dos 80 inquiridos, 26 consideram *Regular*, a Empregabilidade, destes, 17 consideram a Formação profissional *Muito importante*; 7 consideram-na *Importante* e 2 consideram-na *Pouco importante*.

Dos 80 inquiridos, 2 acham o Nível de empregabilidade *Mau*, destes, 1 considera a Formação Profissional *Muito importante* e 1 considera-a *Importante*.

Dos 80 inquiridos, 6 *Não têm opinião* sobre o Nível de empregabilidade, destes, 3 consideram a Formação profissional *Muito importante*, 2 consideram-na *Importante* e 1 considera-a *Pouco importante*.

Count

		Inserção Mercado						Total
			Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Não tem opinião	
Formação profissional	Muito importante	1	17	24	4	1	0	47
	Importante	0	7	19	1	0	2	29
	Pouco Importante	0	0	2	2	0	0	4
Total		1	24	45	7	1	2	80

Tabela 20 – Crosstabulation Formação profissional * Inserção no mercado de trabalho

Fonte: elaborada pela autora.

Cruzamento na horizontal

Dos 80 inquiridos, 47 acham que a Formação profissional é *Muito importante*, destes, 17 acham que a Formação profissional, *Sempre* influencia a Inserção no Mercado de trabalho; 24 acham que *Quase sempre* influencia a Inserção no mercado de trabalho; 4 acham que *Raramente* influencia a Inserção no mercado de trabalho e 1 acha que a Formação profissional *Nunca* influencia a Inserção no mercado de trabalho.

Dos 80 inquiridos, 29 acham que a Formação profissional é *Importante*, destes, 7 acham que *Sempre* influencia a Inserção no mercado de trabalho; 19 acham que *Quase sempre* influencia a Inserção no mercado de trabalho; 1 acha que *Raramente* influencia a Inserção no mercado de trabalho e 2 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 4 acham que a Formação profissional é *Pouco importante*, destes, 2 acham que *Quase sempre* a Formação profissional influencia a Inserção no mercado de trabalho e 2 acham que *Raramente* influencia a Inserção no Mercado de trabalho.

Cruzamento na vertical

Dos 80 inquiridos, 24 acham que *Sempre* se consegue Inserção no mercado do trabalho, destes, 17 consideram a Formação profissional *Muito importante* e 7 consideram-na *Importante*.

Dos 80 inquiridos, 45 acham que *Quase sempre* se consegue Inserção no mercado de trabalho, destes, 24 consideram a Formação profissional *Muito importante*; 19 consideram-na *Importante* e 2 consideram-na *Pouco importante*.

Dos 80 inquiridos, 7 acham que *Raramente* se consegue Inserção no mercado de trabalho, destes, 4 consideram a Formação profissional *Muito importante*; 1 considera a Formação Profissional *Importante* e 2 consideram-na *Pouco importante*.

Dos 80 inquiridos, 1 acha que *Nunca* se consegue Inserção no mercado de trabalho e considera a Formação profissional *Muito importante*.

Dos 80 inquiridos, 2 *Não têm opinião* sobre a Inserção no mercado de trabalho e consideram a Formação profissional *Importante*.

Count

		Nível de empregabilidade					Total
		Excelente	Bom	Regular	Mau	Não tem opinião	
Qualidade geral cursos EFPC	Excelente	10	10	7	0	2	29
	Boa	0	23	16	1	3	43
	Regular	1	1	3	1	1	7
	Não tem opinião	0	1	0	0	0	1
Total		11	35	26	2	6	80

Tabela 21 – Crosstabulation Qualidade geral dos cursos * Nível de empregabilidade.

Fonte: elaborada pela autora.

Cruzamento na horizontal

Dos 80 inquiridos, 29 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Excelente*, destes, 10 acham que é *Excelente* o Nível de empregabilidade; 10 acham que é *Bom*; 7 acham que é *Regular* e 2 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 43 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Boa*, destes, 23 acham que é *Bom* o Nível de empregabilidade; 16 acham que é *Regular*; 1 acha que é *Mau* e 3 *Não têm opinião*.

Dos 80 inquiridos, 7 acham que a Qualidade geral dos cursos é *Regular*, destes, 1 acha que é *Excelente* o Nível de empregabilidade; 1 acha que é *Bom*; 3 acham que é *Regular*; 1 acha que é *Mau* e 1 *Não tem opinião*.

Dos 80 inquiridos, 1 *Não tem opinião* sobre a Qualidade geral dos cursos e considera o Nível de empregabilidade *Bom*.

Cruzamento na vertical

Dos 80 inquiridos, 11 consideram *Excelente* o Nível de empregabilidade dos cursos, destes, 10 consideram *Excelente* a Qualidade geral dos cursos e 1 considera-a *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 35 consideram o Nível de empregabilidade dos cursos *Bom*, destes, 10 consideram a Qualidade geral dos cursos *Excelente*; 23 consideram-na *Boa*; 1 considera-a *Regular* e 1 *Não tem opinião*.

Dos 80 inquiridos, 26 consideram *Regular* a Empregabilidade dos cursos, destes, 7 consideram *Excelente* a Qualidade geral dos cursos; 16 consideram-na *Boa* e 3 consideram-na *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 2 consideram *Mau* o Nível de empregabilidade dos cursos, destes, 1 considera *Boa* a Qualidade geral dos cursos e 1 considera-a *Regular*.

Dos 80 inquiridos, 6 *Não têm opinião* sobre o Nível de empregabilidade, destes, 2 consideram *Excelente* a Qualidade geral dos cursos; 3 consideram-na *Boa* e 1 considera-a *Regular*.

4.2.3 Análise Correlacional

Segundo Pereira (2008, p. 93), o “procedimento estatístico de correlação determina o grau de associação entre variáveis”. O autor afirma que “a correlação mede a relação entre variáveis (para variáveis quantitativas) ou as ordens dessas variáveis (para variáveis ordinais)”.

Os coeficientes de correlação podem variar entre -1 (uma associação negativa perfeita) e +1 (uma associação positiva perfeita). O valor 0 indica a inexistência de relação linear entre as variáveis.

No presente estudo, aplicou-se o método de Análise Correlacional ou Inferencial, com o intuito de, através do procedimento estatístico de correlação entre variáveis, se averiguar a existência de relação entre os seus elementos.

Assim se,

Hipótese nula – H_0 : as variáveis não estão correlacionadas.

Hipótese alternativa – H_a : as variáveis estão correlacionadas.

Se Sigma (p-value) é $<0,05$ (nível de significância estabelecido), logo aceita-se a hipótese, concluindo-se com 95% de segurança, que as variáveis estão correlacionadas.

		Empregabilidade	Inserção mercado	Formação profissional	Qualidade geral cursos	Recomendação dos cursos	
Spearman's rho	Empregabilidade	CorrelationCoefficient	1,000	,166	,073	,303**	,286**
		Sig. (1-tailed)	.	,072	,260	,003	,005
		N	80	79	80	80	80
	Inserção	CorrelationCoefficient	,166	1,000	,197*	,289**	,239*
	Mercado	Sig. (1-tailed)	,072	.	,041	,005	,017
		N	79	79	79	79	79
	Formação	CorrelationCoefficient	,073	,197*	1,000	,345**	,076
	Profissional	Sig. (1-tailed)	,260	,041	.	,001	,251
		N	80	79	80	80	80
	Qualidade Geral	CorrelationCoefficient	,303**	,289**	,345**	1,000	,326**
	Cursos	Sig. (1-tailed)	,003	,005	,001	.	,002
		N	80	79	80	80	80
	Recomendação	CorrelationCoefficient	,286**	,239*	,076	,326**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,005	,017	,251	,002	.
		N	80	79	80	80	80
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).						
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).						

Tabela 22 – Correlations 1

Fonte: elaborada pela autora.

Segundo as hipóteses da análise de Correlação ou de Inferência de variáveis, pode-se assim descrever o nível de correlação existente entre as variáveis contidas na Tabela *Correlations 1*.

a) Correlação existente entre as variáveis Empregabilidade e Formação profissional:

Hipótese nula – H0: a *Empregabilidade* não está correlacionada com a *Formação profissional*

Hipótese alternativa – Ha: a *Empregabilidade* está correlacionada com a *Formação profissional*

Analizando a Tabela *Correlations 1*, observa-se que Sigma: 0,260 > 5%, logo não se rejeita H0.

Observa-se que não existe correlação entre as duas variáveis, o que significa que a uma avaliação positiva da *Formação profissional* não está associada a *Empregabilidade*.

b) Correlação existente entre as variáveis Empregabilidade e Qualidade geral dos cursos da EFPC:

Hipótese nula – H0: *Empregabilidade* não está correlacionada com a *Qualidade geral dos cursos*

Hipótese alternativa – Ha: *Empregabilidade* está correlacionada com a *Qualidade geral dos cursos*

Analizando a tabela *Correlations* 1, observa-se que Sigma: 0,003 <5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma forte correlação entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da *Qualidade geral dos Cursos* está associada a *Empregabilidade*.

c) Correlação existente entre as variáveis Qualidade geral dos cursos e Recomendação dos cursos da EFPC a familiar ou amigo:

Hipótese nula – H0: *Qualidade geral dos cursos* não está correlacionada com a *Recomendação*

Hipótese alternativa – Ha: *Qualidade geral dos cursos* está correlacionada com a *Recomendação*

Analizando a tabela *Correlations* 1, observa-se que Sigma: 0,002 <5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma correlação entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da variável *Recomendação* dos cursos da EFPC a um familiar ou amigo está associada a *Qualidade geral dos cursos*.

d) Correlação existente entre as variáveis Inserção no mercado de trabalho e a Qualidade do curso realizado:

Hipótese nula – H0: *Inserção mercado trabalho* não está correlacionada com a *Qualidade do curso realizado*

Hipótese alternativa – Ha: *Inserção mercado trabalho* está correlacionada com *Qualidade do curso realizado*

Analizando a tabela *Correlations 1*, observa-se que Sigma: 0,072>5%, logo não se rejeita H0.

Observa-se que não existe correlação entre as duas variáveis, o que significa que a uma avaliação positiva da variável *Inserção no mercado de trabalho* não está associada a *Qualidade do curso realizado*.

			Qualidade curso realizado	Saída profissional	Qualidade geral dos cursos EFPC	Empregab.
Spearman's rho	Qualidade Curso Realizado	CorrelationCoefficient	1,000	,248*	,381**	,201*
		Sig. (1-tailed)	.	,014	,000	,037
		N	80	79	80	80
	Saída Profissional	CorrelationCoefficient	,248*	1,000	,237*	,455**
		Sig. (1-tailed)	,014	.	,018	,000
		N	79	79	79	79
	Qualidade Geral dos Cursos EFPC	CorrelationCoefficient	,381**	,237*	1,000	,245*
		Sig. (1-tailed)	,000	,018	.	,014
		N	80	79	80	80
	Empregab.	CorrelationCoefficient	,201*	,455**	,245*	1,000
		Sig. (1-tailed)	,037	,000	,014	.
		N	80	79	80	80
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).						

Tabela 23 – *Correlations 2*

Fonte: elaborada pela autora.

Segundo as hipóteses da análise de Correlação ou de Inferência de variáveis, pode-se assim descrever o nível de correlação existente entre as variáveis contidas na Tabela *Correlations 2*.

a) Correlação existente entre as variáveis Qualidade do curso realizado e Empregabilidade:

Hipótese nula – H0: a *Qualidade do curso realizado* não está correlacionada com a *Empregabilidade*

Hipótese alternativa – Ha: a *Qualidade do curso realizado* está correlacionada com a *Empregabilidade*

Analizando a Tabela *Correlations* II observa-se que Sigma: 0,037 <5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma correlação significativa, entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da *Qualidade do Curso realizado* está associada uma avaliação positiva da *Empregabilidade*.

b) Correlação existente entre as variáveis Saída profissional e Qualidade do curso realizado por cada um dos diplomados:

Hipótese nula – H0: *Saída profissional* não está correlacionada com *Qualidade do curso realizado*

Hipótese alternativa – Ha: *Saída profissional* está correlacionada com *Qualidade do curso realizado*

Analizando a Tabela *Correlations* 2, observa-se que Sigma: 0,014 <5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma correlação entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da *Saída profissional* está associada uma avaliação positiva da *Qualidade do curso realizado*.

c) Correlação existente entre as variáveis Qualidade geral dos cursos EFPC e Saída profissional:

Hipótese nula – H0: *Qualidade geral dos cursos EFPC* não está correlacionada com a *Saída profissional*

Hipótese alternativa – Ha: *Qualidade geral dos cursos EFPC* está correlacionada com a *Saída profissional*

Analizando a Tabela *Correlations* 2, observa-se que Sigma: 0,018 <5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma correlação entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da *Qualidade geral* dos Cursos EFPC está associada uma avaliação positiva da variável *Saída profissional*.

d) Correlação existente entre as variáveis Empregabilidade e Qualidade geral dos cursos EFPC:

Hipótese nula – H0: *Empregabilidade* não está correlacionada com a *Qualidade geral dos cursos EFPC*

Hipótese alternativa – Ha: *Empregabilidade* está correlacionada com a *Qualidade geral dos cursos EFPC*

Analizando a tabela *Correlations 2*, observa-se que Sigma: 0,014 < 5%, logo rejeita-se H0 e aceita-se Ha.

Observa-se que existe uma correlação entre as duas variáveis. É uma correlação positiva, o que significa que a uma avaliação positiva da *Empregabilidade* está associada uma avaliação positiva da variável *Qualidade geral dos cursos EFPC*.

5 CONCLUSÃO

5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada teve como objectivo geral realizar estudos visando analisar o nível de empregabilidade dos alunos diplomados pela EFPC no período de 1982 a 2010. Tais estudos investigam o modelo de formação adoptado e as saídas profissionais dos cursos ministrados, para que o mesmo possa estar em sintonia com as exigências do mercado de trabalho. Assim, relembram-se os objectivos específicos da pesquisa e explana-se o modo como os mesmos foram atendidos:

a) Caracterizar a proposta de formação profissional da EFPC – fez-se um levantamento das suas práticas pedagógicas, tendo-se verificado que não só tem adaptado os seus critérios de selecção e requisitos de entrada à situação dos jovens que mais necessitam de uma formação para continuarem os seus estudos e se prepararem para uma profissão, como tem vindo a reunir as condições necessárias para que a aprendizagem seja cada vez mais eficiente, nomeadamente através do equilíbrio entre a teoria e a prática. Sublinha-se ainda a tentativa de se fazer coincidir o início dos cursos com os períodos de maior actividade do estaleiro, com repercussões favoráveis para o aprendiz.

b) Diagnosticar o local de actuação dos alunos diplomados pela escola entre 1982 e 2010 – concluiu-se que no período em estudo, dos 623 jovens que se diplomaram, 298 seguiram uma profissão no ramo da sua formação, tanto no país como no estrangeiro; 19 faleceram; 17 reformaram-se; 7 estão a fazer um curso superior; 108 não foram identificados, não se tendo conseguido apurar a actividade que desempenham e 174 exercem profissões em ramos diferentes da formação profissional feita.

c) Elaborar e aplicar um questionário junto dos diplomados que não se encontram actuando na área da formação obtida – constatou-se que dos 80 diplomados que aceitaram responder ao questionário aplicado, somente 2,5% se encontra actualmente sem emprego; mais de 20% actua nos sectores da Construção e da Indústria, mesmo não se tratando de profissões directamente decorrentes dos cursos feitos, verifica-se que o nível de empregabilidade da formação realizada consegue atingir valores satisfatórios. Com base nos valores apurados aferiu-se que dos 623 diplomados mais de metade conseguiu uma inserção

no mercado de trabalho, seja na sua área de formação ou não, por conta própria ou de outrem, no sector público ou privado.

d) Identificar e analisar os factores que dificultam a actuação na área de formação – percebeu-se que, embora factores ligados à inserção profissional no sector em questão, como a *Inexistência de vagas* na empresa Cabnave (35%) (Tabela 10) e *Pouca oferta de trabalho no ramo* (32%) (Tabela 11), tenham sido decisivos para que após o término do curso, os inquiridos tenham procurado outras alternativas de emprego e estudos, é relevante considerar-se o peso percentual de razões como *Outras aspirações profissionais* (25%) (justificando a não entrada na Cabnave após os estudos), *Encontrei oportunidades mais aliciantes* (48%) e *Prossegui os estudos numa área diferente* (21%) (que explicam a diferença entre a profissão actual e o curso realizado). As razões apresentadas denotam que muitos diplomados tinham outras ambições tanto a nível da sua formação, como da sua realização profissional. Deste modo, o facto de se empregarem ou não nos sectores em questão, não poderá ser o único indicador a se ter em conta aquando da avaliação da empregabilidade dos cursos e da inserção no mercado. Porquanto muitos deles decidiram mudar a sua trajectória profissional após a formação, independentemente de existir ou não oferta de trabalho no ramo. Tal fenómeno poderá, por exemplo, ser atribuído ao facto dos diplomados serem bastante jovens quando realizam o curso (entre os 18 e os 25 anos), e portanto ainda se encontrarem num período de decisões e mudanças quanto ao seu futuro profissional.

Como já foi referido, o presente trabalho centrou-se num Estudo de Caso, por um lado baseado na análise de bibliografia, essencialmente composta por estudos oficiais do Governo de Cabo Verde e entidades de países parceiros, sobre a formação profissional e a Empregabilidade em Cabo Verde. E por outro lado, fazendo uso de métodos de Análise Estatística, como modo de se chegar a conclusões mais específicas sobre o Caso.

A partir da análise das respostas aos questionários aplicados, verificou-se que, no geral, a avaliação dos cursos de formação profissional realizados pela EFPC por parte dos inquiridos é extremamente positiva. Os valores revelam que existe efectivamente um alto grau de confiança nos cursos por parte de quem fez uma formação, independentemente do trabalho que realiza actualmente. Relativamente à avaliação do nível de empregabilidade dos cursos, apresenta-se igualmente positiva, embora se constata que factores como a fragilidade da oferta de postos no mercado de trabalho local (São Vicente) e nacional (Cabo Verde), interferem com o seguimento ou não da área profissional em que se obteve a formação.

Mesmo assim, a avaliação da inserção no mercado de trabalho é positiva e está relacionada com a qualidade da formação recebida. Apesar dos inquiridos não se encontrarem actualmente empregados na Cabnave ou em empresas cuja actividade englobe as mesmas famílias profissionais, a visão favorável que os diplomados têm da empregabilidade dos cursos, e como consequência da inserção no mercado de trabalho, poderá estar ligada a uma avaliação da formação profissional recebida, tendo em conta todas as suas valências. Quer-se com isso dizer que, são tidas em conta não só as competências técnicas mais directamente ligadas à profissão para a qual os diplomados foram preparados, mas também, e essencialmente as competências transversais que contribuíram para fazer dos diplomados, profissionais de outras áreas. Ou seja, partindo de exemplos de inquiridos pode-se falar de um pintor ou de um electricista que tendo desenvolvido um conjunto de competências técnicas e transversais, poderá mais facilmente ser empregável ou criar o seu próprio emprego, graças ao conjunto de qualidades, capacidades e competências desenvolvidas durante a sua formação.

Pela sua natureza, este tipo de pesquisa contribui para a reflexão sobre a relação entre formação e emprego, através de um exemplo específico, mas cujas conclusões podem ser úteis a uma melhor compreensão da problemática a um nível mais abrangente. Nesse sentido, poder-se-á analisar a possibilidade do modelo adoptado pela EFPC servir de referência para eventuais propostas no âmbito de ofertas formativas capazes de responder, de forma mais adequada às necessidades do mercado no sector industrial da Metalomecânica e Mecânica. Consequentemente esta investigação conduz a uma reflexão sobre o papel do ensino técnico e da formação profissional no contexto nacional, enquanto uma via para potenciar a criação de emprego para a população cabo-verdiana.

Reconhece-se ainda que a actuação da empresa Cabnave e da sua escola de formação, acaba por se enquadrar no plano estratégico de crescimento económico, traçado pelo Governo, que considera a formação dos jovens um elemento-chave para a redução do desemprego e por conseguinte essencial para se alcançar e manter uma sustentabilidade económica. Interessa assim sublinhar que, ainda que a formação seja fundamental dentro desse sistema, a redução do desemprego não poderá passar somente pela empregabilidade, isto é, terão que ser conjugados outros factores económicos, que conduzam à criação de postos de trabalho a serem ocupados pelas pessoas formadas.

Resumindo, é desejável que os jovens recebam qualificação adequada para (e antes de) entrarem no mercado, porém é do mesmo modo fundamental que esses mesmos jovens estejam a ser formados para ocuparem reais postos de trabalho, o que só poderá ser

possível se existir uma estreita articulação entre as necessidades de oferta e procura. Somente chegando-se a esse equilíbrio, se poderá contribuir para uma melhoria do nível de bem-estar da sociedade cabo-verdiana.

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E FUTURAS LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

Ainda que constitua uma possível contribuição para o estudo da problemática da adequação da formação profissional ao emprego, em Cabo Verde, não se poderá descurar tratar-se de um dos primeiros passos de uma pesquisa tendo concretamente como caso de estudo os diplomados da EFPC. Assim sendo, o estudo não estará isento, como qualquer investigação, de limitações a serem consideradas.

As limitações da presente investigação estão essencialmente ligadas ao Estudo de Caso, mais concretamente com a aplicação dos questionários. Uma das dificuldades determinantes foi o espaçamento temporal definido – 1982 a 2010 – ou seja vinte e oito anos, o que implicaria a obtenção de um número considerável de respostas, correspondendo o universo a 623 diplomados no total. Outro entrave foi o facto de muitos dos diplomados terem emigrado. Assim, embora haja uma grande ligação entre os que se encontram na emigração e o país de origem, o que torna possível a obtenção de dados sobre a sua trajectória profissional no país de acolhimento, tal processo acabaria por se revelar moroso, dada a grande dispersão geográfica dos mesmos. Acresce a essa limitação, agravando-a, o reduzido tempo de que dispôs a autora para (i) localizá-los (ii) confrontá-los com os questionários e (iii) conseguir obter as respostas aos mesmos.

Para todo o processo foi de extrema utilidade, e uma verdadeira vantagem, o facto dos diplomados contactados fornecerem informações sobre a trajectória profissional de outros colegas. Contudo, também nessa situação se depara com um inconveniente: a não identificação rápida dos indivíduos procurados através do seu nome próprio. Ou seja, devido a um hábito comum em Cabo Verde de as pessoas tratarem-se comumente por alcunhas (“apelidos” em português do Brasil e “*nominha*” em crioulo de Cabo Verde), muitas vezes os inquiridos têm dificuldade em saber de quem se trata quando lêem o nome completo de outros diplomados, podendo ocorrer que na verdade os conheçam e até sabiam do seu paradeiro, mas ficando a autora sem pistas para prosseguir a procura.

Salienta-se ainda o facto de o estudo incidir sobre os diplomados que não se encontram a exercer uma profissão no ramo da sua formação, o que evidentemente torna muito mais complexa a sua localização, tanto no país como no estrangeiro. Paralelamente deparou-se com o inconveniente da não obtenção de respostas ao questionário, por parte de inquiridos devidamente identificados e contactados, que nunca chegaram a devolvê-los devidamente respondidos. O que faz que, mesmo tendo-se feito tentativas para a obtenção de um número significativo, nomeadamente através de esforços em encontrá-los e contactá-los, durante os meses de Julho, Agosto e Setembro, a amostra acabou por não ser representativa do Universo. Existe ainda uma parte importante do universo que se constitui de indivíduos sobre os quais não se conseguiu apurar informações cruciais para que fossem encontrados, como sejam o local de trabalho, a função actual ou o contacto. Assim, pode-se considerar que os resultados obtidos não possam ser generalizados para o universo, o que como se viu está intimamente ligado com as especificidades da amostra, assim como com o tempo e os recursos disponíveis para se fazer a recolha dos dados.

Investigações futuras poderão aprofundar o estudo da EFPC, seu modelo de formação profissional e sua adaptação às exigências do mercado de trabalho, principalmente no que respeita ao mercado internacional. Mostra-se central uma atenção especial ao mercado internacional numa era marcada pela globalização e pela constante circulação de pessoas. Não se esquecendo ainda que Cabo Verde é essencialmente caracterizado por um passado e um presente de emigração, poder-se-á então inferir quais pistas a serem seguidas no futuro.

Ainda, estudos desta natureza poderão ser alargados a outras entidades promotoras da formação profissional no país. Será igualmente de extrema importância continuar-se a estudar as melhores vias de se conseguir uma desejável articulação entre sistemas de ensino, formação profissional e emprego.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Maria Manuela. **Educação e Classes Sociais em Cabo Verde**. Praia: Spleen Edições, 2002.

ANDRADE, Daniel Marcos. Trabalho e Empregabilidade: Quando o Profissional estará pronto para o mercado de trabalho? In: SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 1., 2008, Belo Horizonte. **Anais electrónicos...**

Disponível em:

<http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/quarta_tema3/QuartaTema3Pster5.pdf>. Acesso em: 15 Dez. 2011.

BANCO MUNDIAL. **Relatório do Banco Mundial põe em foco questões relativas ao Emprego Jovem em África**. 2008. Disponível em:

<<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/AFRICAEXT/0,contentMDK:21998273~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258644,00.html>>. Acesso em: 2 Abr. 2012.

_____. Desenvolvimento do Sector Financeiro e Privado - AFTFP. **Cabo Verde: Avaliação Inicial do Mercado de Trabalho Formal**. 2010. Disponível em:

<https://portoncv.gov.cv/dhub/porton.por_global.open_file?p_doc_id=873>. Acesso em: 3 Abr. 2012.

CABO VERDE. Ministério da Educação e Valorização de Recursos Humanos. **Plano Nacional de Acção de Educação para Todos**. Praia, 2002.

_____. Ministério da Educação e Valorização de Recursos Humanos. **Plano Estratégico para a Educação: Versão Zero**. Praia, 2003a.

_____. Ministério de Qualificação e Emprego. **Plano Estratégico de Formação Profissional 2007-2010**. Praia: Alfa-Comunicações Lda, 2007.

_____. Ministério da Qualificação e Emprego. **Estudo-Diagnóstico sobre o Mercado de Emprego em Cabo Verde**. Praia, 2008.

_____. Ministério da Educação e Desporto. **Anuário da Educação 2009/2010**. Praia. 2010a.

_____. Lei nº 103/III/90, de 29 de Dezembro. Estabelece as Bases do Sistema Educativo. **Boletim Oficial - 3º Suplemento**, Praia, I Série, nº52, p. 21-32, 29 Dez. 1990.

_____. Decreto-Lei nº 37/2003 de 6 de Outubro. Regula o Regime Jurídico Geral da Formação Profissional. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº33, p. 73-77, 6 de Out. 2003.

_____. Decreto-Legislativo nº 5/2007 de 16 de Outubro. Revê o Código Laboral Cabo-verdiano. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº 37, 16 Out. 2007. Disponível em: <<http://www.incv.cv>>. Acesso em: 2 Fev. 2012

_____. Decreto-Lei nº 36/2007 de 5 de Novembro. Cria o Conselho Nacional do Emprego e Formação Profissional. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº40, 5 Nov. 2007. Disponível em: <<http://www.incv.cv>>. Acesso em: 6 Fev. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 62/2009 de 14 de Dezembro. Cria o Plano Estratégico da Formação Profissional. **Boletim Oficial**. Praia, I Série, nº47, 14 de Dez. 2009. Disponível em: <<http://www.incv.cv>>. Acesso em: 6 Fev. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 2/2010 de 7 de Maio. Revê as Bases do Sistema Educativo, aprovado pela Lei nº103/III/90, de 29 de Dezembro, na redacção dada pela Lei nº 113/V/99, de 18 de Outubro. **Boletim Oficial - Suplemento**, Praia, I Série, nº 17, p. 2-19, 7 Maio 2010. Disponível em: <<http://www.incv.cv>>. Acesso em: 6 Fev. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 22/2010 de 14 de Junho. Regula o Regime Jurídico Geral do Sistema Nacional de Qualificações. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº 22, 14 Jun. 2010. Disponível em: <<http://www.incv.cv>>. Acesso em: 8 Fev. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 65/2010 de 27 de Dezembro. Regula a natureza, a estrutura e os efeitos do Quadro Nacional de Qualificações QNQ. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº 50, p. 2136 - 2140, 27 de Dez 2010.

_____. Decreto-Lei nº 66/2010 de 27 de Dezembro. Regula a estrutura e o desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais - CNQ. **Boletim Oficial**, Praia, I Série, nº 50, p. 2140 - 2147, 27 de Dez 2010.

CAMPOS, Keli; VIEIRA, Vania; CAMARGO, Ana Paula; SCHEGUSCHEVSKI, Araci; TAVARES, Fabiana; PIOVEZAN, Nayane; ALKSCHBIRS, Sany. Empregabilidade e Competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho: Revista Electrónica de Psicologia**. Florianópolis. v.8, n.2, p. 159-183, Jul/Dez. 2008. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/10164>>. Acesso em: 10 Dez. 2011.

CARMO, Herman; FERREIRA, Manuela Malheiro. **Metodologia da Investigação: Guia para Auto – aprendizagem**. 2ª Edição. Lisboa: Universidade Aberta, 2008.

CARDOSO, Manuela. **Cabo Verde e São Tomé e Príncipe: educação e infra-estruturas como factores de desenvolvimento**. Porto: Edições Afrontamento, 2007.

CARRIERI, Alexandre de Pádua. SARSUR, Amyra Moyzes. Percurso semântico do tema empregabilidade: A (RE) CONSTRUÇÃO DE PARTE DA HISTÓRIA DE UMA EMPRESA DE TELEFONIA. Rev. Adm. contemp. Vol. 8 no 1 Curitiba Jan./Mar. 2004. Disponível em: <<http://www.dx.doi.org/10.1590/S1415-65552004000100007.Texto.pdf>>. Acesso em: 22 Jun. 2013.

CIAVATTA, Maria. Arquivos da Memória, do Trabalho e da Educação e a Formação Integrada. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO: A EDUCAÇÃO E SEUS SUJEITOS NA HISTÓRIA, 4., 2006, Goiás. **Eixo temático 7...** Disponível em: <<http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe4/individuais-coautorais/eixo07/Maria%20Ciavatta%20-%20Texto.pdf>>. Acesso em: 25 de Nov. 2011.

_____. Memória e temporalidades da formação do cidadão produtivo emancipado: Do ensino médio técnico à educação integrada profissional e tecnológica. In COLÓQUIO DE PESQUISA SOBRE INSTITUIÇÕES ESCOLARES, 6., 2009, São Paulo. **Eixo temático 7...** Disponível em: <<http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe4/individuais-coautorais/eixo07/Maria%20Ciavatta%20-%20Texto.pdf>>. Acesso em: 28 Nov. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Talento e Empregabilidade**. Instituto Chiavenato, 2004. Disponível em: <http://www.xa.yimg.com/kq/groups/19625568/665113360/name/chiavenato_talento.pdf>. Acesso em 25 Jun 2013.

DA SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia de Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3. ed. rev. e atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2001.

DELUIZ, Neise. A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p.15-21, Maio/Ago. 1996.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Pesquisa em Turismo: Planejamento, Métodos e Técnicas**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 1998.

FERRETI, Celso João. Formação Profissional e Reforma do Ensino Técnico no Brasil: Anos 90. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 18, n. 59, p. 225-269, Ago. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73301997000200002&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 12 Jan. 2012

FIATES, Gabriela Gonçalves Silveira; RUPP, Laís. Análise de Consistência do Delineamento das Pesquisas Desenvolvidas na Área de Administração. In: JORNADA UNISUL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 4., 2009, Florianópolis. **Anais electrónicos...** Disponível em: <http://www.rexlab.unisul.br/junic/2009/projeto/projeto_000247.html>. Acesso em 28 Abr. 2012.

FMI. **Cabo Verde - Plano Estratégico de Redução da Pobreza: Relatório de Seguimento** n.10/367. Washington, D.C.: International Monetary Fund Publication Services, 2010.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Mírian; SACCOL, Amarolinda; MOSCAROLA, Jean. O Método de Pesquisa Survey. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 35, n. 3, p.105-112, Jul./Set. 2000.

HILL, Manuela Magalhães; HILL, Andrew. **Investigação por Questionário**. 2. ed. rev. e corr. Lisboa: Edições Sílabo, 2009.

_____. **Investigação empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introdutório**. 1998. Disponível em: <http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/468/4/DINAMIA_WP_1998-10.pdf> Acesso em: 12 Set. 2012.

IEFP; FUNDESCAN. **Livro Branco da Formação Profissional**. Praia; Las Palmas de Gran Canaria: Ministério de Trabalho Família e Solidariedade Social de Cabo Verde; Serviço Canário de Emprego - Espanha, 2004.

IEFP; LUX-DEVELOPMENT. **Projecto CVE/071 - Estudo sobre as Actividades Económicas, Mercado de Trabalho e Áreas Profissionais em Cabo Verde: Apoio ao Plano Nacional de Emprego e Formação Profissional**. Praia, 2009a.

_____. **Carta da Formação Técnico Profissional: Período 2004/2008**. Praia, 2009b.

_____. **Projecto CVE/071 – Estudo Sectorial da Família Profissional Metalomecânica: Apoio ao Plano Nacional de Emprego e Formação Profissional**. Praia, 2011.

INE. **Censo 2010: Recenseamento Geral da População e Habitação**. Disponível em: <<http://www.ine.cv>>. Acesso em: 15 Mar. 2012. (2010a)

_____. **Censo 2010: Inquérito ao Emprego e Sector Informal 2009 - Apresentação dos principais resultados da primeira fase**. Disponível em: <<http://www.ine.cv>>. Acesso em: 15 Mar. 2012. (2010b)

GONZÁLEZ, José Alberto Martínez. LA COMPETENCIA DE EMPLEABILIDAD DE LOS FUTUROS PROFESIONALES DEL TURISMO. Universidad de La Laguna. Vol. 5 nº 12, Junio/Jun.2012. Disponível em: <<http://www.jmartine@ull.es/www.eumed.net/rev/turydes/12/jamg2.pdf>>. Acesso em: 22 Jun. 2013.

MARINHO, Bernadete de Lourdes; DE VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim. Dimensionamento de recursos humanos: desenvolvimento de um modelo conceitual e sua aplicação. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.14, n.2, p. 61-76, Abril/Jun. 2007. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v14n2/v14n2a5.pdf>>. Acesso em: 20 Nov. 2011.

NETO, Bernardo Ferreira da Cruz. Educação Técnica/Formação Profissional: Aspectos positivos, negativos e interessantes. **Educação, Tecnologia e Cultura: Revista do Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia – Publicação Tecnológica, Científica e Cultural**. Ano I, n. 0, Nov. 2002. Disponível em: <<http://www.cefetba.br/comunicacao/artigo03.html>>. Acesso em: 29 Jan. 2012.

PEREIRA, Alexandre. **Guia Prático de Utilização do SPSS: Análise de Dados para as Ciências Sociais e Psicologia**. 7ª Edição rev. e corr. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PERÉZ, Erico Renteria. MALVEZZI, Sigmar. **Empregabilidade, mudanças e demandas psicossociais sobre o trabalho**. Instituto de Psicologia, Universidad del Valle, Cali, Colômbia, Psychol Univ.vol.7 nº.2 Bogotá maio/agosto 2008. Disponível em: <http://www.pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872004000200006&script=sci_arttext> Acesso em: 24 Jun.2013.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e Educação: Fundamentos Ontológicos e Históricos. **Revista Brasileira da Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-180, Jan./Abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782007000100012&script=sci_arttext>. Acesso em: 3 Dez. 2011.

TASSIGNY, Mônica. Educação, trabalho e perspectivas para o Ensino Médio Integrado. **Revista Iberoamericana de Educación: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura**. v.1, n. 48,. 15 Dez. 2008. Disponível em: <<http://www.rieoei.org/deloslectores/2670Tassigny-Maq.pdf>>. Acesso em: 17 Jan. 2012.

TOLENTINO, André Corsino. **Universidade e Transformação Social dos Pequenos Estados Insulares em Desenvolvimento: O Caso de Cabo Verde**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.

_____. A qualidade do ensino está longe do que seria desejável: Corsino Tolentino, antigo Ministro da Educação entrevistado por Jorge Montezinho. **Expresso das Ilhas**, Praia, 21 Set. 2012. Disponível em: <<http://www.expressodasilhas.sapo.cv/pt/noticias/go/corsino-tolentino--antigo-ministro-da-educacao---a-qualidade-do-ensino-esta-longe-do-que-seria-desejavel>>. Acesso em: 23 Set. 2012.

TOLENTINO, André Corsino; ROCHA, Carlos Manuel; TOLENTINO, Nancy Curado. **A Importância e o Impacto das Remessas dos Imigrantes em Portugal no Desenvolvimento de Cabo Verde**. Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI,I.P.), 2008.

VIANA, Karla. **A educação e o homem burguês: Da Revolução Francesa até o século XIX**. 2011. Disponível em: <<http://historiadaeducacaounicamp.blogspot.com/2011/06/educacao-e-o-homem-burgues-da-revolucao.html>>. Acesso em: 14 Jan. 2012.

ZAPAROLI, Rose. **Empregabilidade e Mercado de Trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.jmonline.com.br/novo/?noticias,22,ARTICULISTAS,27530>>. Acesso em: 14 Jan. 2012.

ANEXOS

ANEXO A - Questionário

QUESTIONÁRIO SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O EMPREGO

Pesquisa com Diplomados da Escola Profissional da Cabnave

Este questionário destina-se à recolha de opinião dos diplomados da Escola de Formação Profissional da Cabnave, que não estão exercendo uma actividade profissional no âmbito do curso que obtiveram na referida Escola.

Objectivo: Identificar as razões do não prosseguimento de uma actividade profissional na área de formação recebida na Escola de Formação Profissional da Cabnave.

Esta pesquisa faz parte de um trabalho de campo inserido numa Dissertação de Mestrado em Gestão Educativa desenvolvida no Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais (ISCEE), em parceria com a Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL).

Instruções de preenchimento:

1. Não escreva seu nome no formulário.
2. Use de toda a sinceridade ao responder às perguntas.
3. Faça um “X” na resposta que você escolher.
4. Os formulários serão de uso restrito à pesquisa acima mencionada.

1. Idade: _____

2. Profissão exercida actualmente: _____

3. Trabalha por conta própria ou por conta de outrem?

R: _____

4. Desde o término do curso que obteve na Cabnave, alguma vez trabalhou por conta própria?

R: _____

5. Sente-se realizado no seu trabalho actual?

Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tem opinião ()

6. Indique duas razões que justifiquem a resposta anterior.

- () Estabilidade no emprego
- () Gosto do trabalho que realizo
- () Bom ambiente de trabalho
- () Autonomia no trabalho
- () Falta de reconhecimento
- () Pouco prestígio da empresa
- () Pouca possibilidade de treinamento
- () Pouco progresso profissional

7. Qual o nome do curso que fez na Escola de Formação Profissional da Cabnave?

R: _____

8. Habilitações que possuía no momento da realização do curso:

- Inferior ao 4º ano ()
- 5º a 6º ano ()
- 7º a 8º ano ()
- 9º a 10º ano ()
- 11º a 12º ano ()
- Bacharelato ()
- Licenciatura ()

9. Habilitações que possui actualmente:

- Inferior ao 4º ano ()
- 5º a 6º ano ()
- 7º a 8º ano ()
- 9º a 10º ano ()
- 11º a 12º ano ()
- Bacharelato ()
- Licenciatura ()

10. Em que período se enquadra o curso de formação profissional que fez?

1982/1984 ()

1985/1987 ()

1988/1990 ()

1991/1993 ()

1994 /1996 ()

1997/1999 ()

2000/2002 ()

2003 -2005 ()

2006 -2010 ()

11. Considera haver alguma relação entre o curso profissional que fez e o trabalho que realiza actualmente?

Muita () Boa () Fraca () Não tem relação () Não tem opinião ()

13. Como avalia a qualidade do curso profissional que fez na Escola de Formação Profissional da Cabnave?

Excelente () Boa () Regular () Má () Não tem opinião ()

14. De uma maneira geral como classifica a qualidade dos cursos profissionais, realizados na Escola de Formação Profissional da Cabnave?

Excelente () Boa () Regular () Má () Não tem opinião ()

15. Considera que a formação recebida pelos diplomados é suficiente para garantir-lhes uma boa inserção no mercado de trabalho?

Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tem opinião ()

16. Como avalia o curso que fez em termos de saídas profissionais?

Muito Bom () Bom () Razoável () Fraco () Muito fraco () Não tem opinião ()

17. Como considera o nível de empregabilidade dos cursos da Escola de Formação Profissional da Cabnave?

Excelente () Bom () Regular () Mau () Não tem opinião ()

18. Na sua opinião, que papel tem a formação profissional no sector industrial, para a diminuição do desemprego em Cabo verde?

Muito importante () Importante () Pouco importante () Nada importante ()

19. Recomendaria a Escola de Formação Profissional da Cabnave a um familiar ou amigo, para obter uma qualificação profissional?

Sim () Não ()

Se respondeu não, por favor comente.

R: _____

20. Pensa que um diplomado da Escola de Formação da Cabnave tem potencialidades para desenvolver uma actividade profissional por conta própria?

Sim () Não ()

Se respondeu não, por favor justifique.

R: _____

21. Pensa que a Escola de Formação Profissional da Cabnave tem oferecido suficientes oportunidades de formação profissional a jovens com menos recursos financeiros?

Sim () Não ()

Por favor comente.

R: _____

22. Na qualidade de um dos diplomados da Escola Profissional, assinale duas razões que não permitiram o seu ingresso na empresa Cabnave, após a conclusão do curso.

() Inexistência de vagas

() Baixo salário

() Pouca estabilidade no emprego

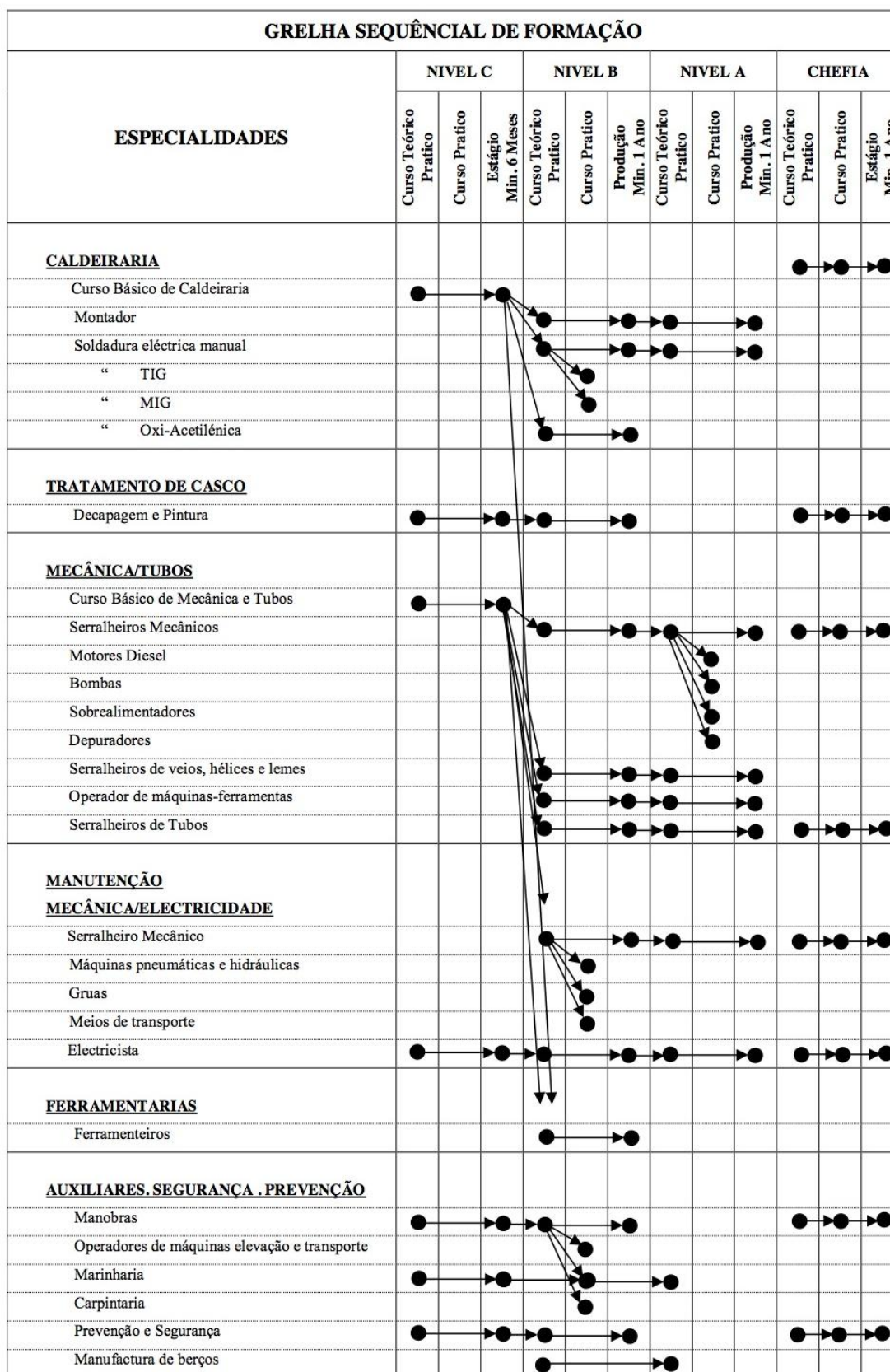
- () Mau ambiente de trabalho
- () Trabalho demasiado duro
- () Trabalho perigoso
- () Outras aspirações profissionais
- () Outras vocações profissionais
- () Trabalho por conta própria
- () Vontade de continuar estudos
- () Ausência de perspectiva de crescimento profissional
- () Serviço militar
- () Ausência temporária da ilha de São Vicente por razões familiares
- () Já ocupava um posto de trabalho quando a CABNAVE me contactou

23. Assinale duas razões que poderão ter contribuído para não ter seguido uma actividade profissional no ramo em que se formou na Escola de Formação Profissional da Cabnave.

- () Nunca foi meu objetivo exercer uma profissão ligada ao curso
- () Nunca encontrei trabalho na área em que me formei
- () Não me senti vocacionado para exercer a profissão
- () Encontrei oportunidades mais aliciantes
- () Fui influenciado pelos meus pais
- () Fui influenciado por amigos
- () Por razões de saúde
- () Prossegui os estudos numa área diferente
- () Prossegui os estudos a nível superior
- () Desisti de trabalhar no ramo
- () Pouca oferta de trabalho no ramo

Obrigada pela sua colaboração.

ANEXO B – Grelha sequencial de formação da EFPC



ANEXO C – Quadro dos cursos profissionais de nível “C” realizados no período de 1982 a 2010

CURSOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL "C" REALIZADOS NO PERÍODO DE 1982 A 2010

ANOS	MONTAGEM			SOLDADURA			CALDEIRARIA	SERRALHARIA MECÂNICA		SERRALHARIA DE TUBOS	MECÂNICA E TUBOS	MANOBRAS		PREVENÇÃO E SEGURANÇA	DECAPAGEM E PINTURA	LIMPEZA INDUSTRIAL	ELECTRICIDADE	TOTAL DE FORMADOS POR ANO
1982	8	8						5	5	6		6	8					46
1983	9	8	5	4	10			7	11	6		10		7	7	5	9	107
1984												11		6				17
1985	8		6															14
1986						5		8			9							22
1987	9					7								6				15
1988			9			8	6				10							38
1989						8					12			10				31
1990						9					13							25
1991						9	8				10							19
1992						9					9							26
1993			9								11							20
1994			9															9
1995																		
1996						12					12							24
1997						7					12	11		12	12			54
1998																		
1999						12								11				23
2000											13			12				25
2001																		
2002						12												12
2003																		
2004																		
2005																		
2006						11					12				11			34
2007																		
2008																		
2009						11					14			7	15			47
2010											15							15
TOTAL DE CURSOS	6	7	7			13	5	2	15	5	15	5	6	7	6	1	1	71
TOTAL DE FORMADOS	50	52			117	36	12	171	46	60	65	5	9	623				

ANEXO D – Apresentação da Escola de Formação Profissional da Cabnave

A actividade da escola foi iniciada em Julho de 1982. Nesse período foram formados no total 172 alunos/operativos, nas diversas especialidades a saber:

Montadores – 34

Soldadores – 20

Decapadores/Pintores – 16

Serralheiros de tubos – 14

Serralheiros mecânicos – 31

Manobras – 31

Prevenção – 12

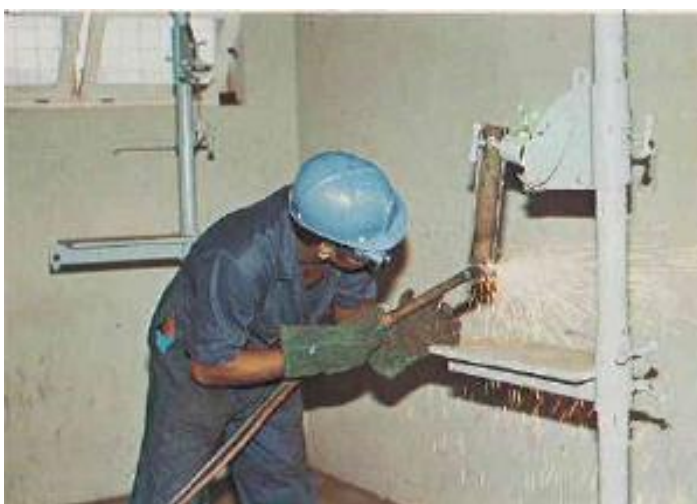
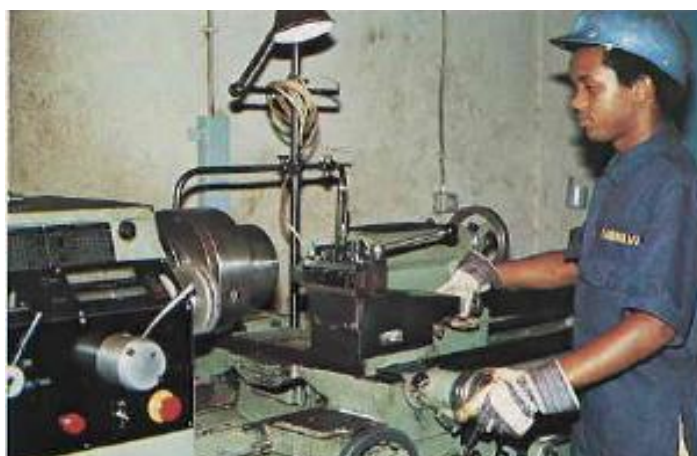
Limpezas industriais – 5

Electricistas – 9

Momento de aula teórica

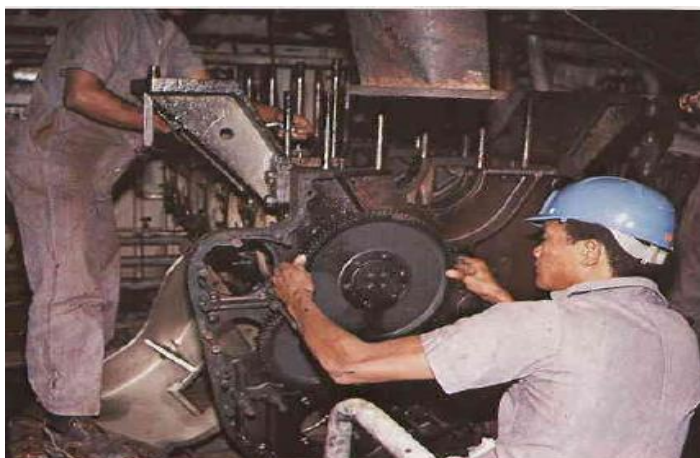


Momento de aula prática



Diversos contextos de aprendizagem

Mecânica: trabalho a bordo



Oficina de Mecânica



Oficina de Caldeiraria

